



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa
Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Lic. Morán Garcés, Liliana Gardenia

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Mi tesis dedico con todo mi amor y cariño a mi hijo David Arteaga por ser mi motivación e inspiración para continuar desarrollándome profesionalmente; así poder seguir adelante con nuestras vidas, nos depare un futuro mejor.

A mí amada madre Neroli y mi padre Osvaldo por estar apoyándome, con espíritu alentador, dando ánimo incondicionalmente para lograr mis objetivos propuestos, siempre mi madre ha sido un pilar fundamental dispuesta en todo tiempo cuidando a mi hijo mientras estudio, gracias por estar en todo momento y brindándome su amor, paciencia y comprensión para continuar perseverante para poder cumplir con esta meta.

Lic. Morán, Liliana

AGRADECIMIENTO

A Jehová, por ser mi guía a lo largo de esta meta, brindarme la fortaleza en situaciones difíciles que se me han presentado en mi vida, llena de nuevos aprendizajes, nuevas amistades, experiencia que me ha llenado de felicidad.

Le doy gracias a mis padres y especialmente a mi hijo por el apoyo, paciencia que me han tenido en todo momento, para cumplir esta meta propuesta en mi vida, los valores inculcados y haberme permitido tener la oportunidad de tener una excelente educación, por estar dispuesto acompañarme en el transcurso de mi vida y ser un excelente ejemplo de superación para mi hijo.

A mis amigos por brindarme su amistad y confianza en esta etapa de la universidad, que nos hemos apoyado mutuamente y fortalecido nuestra amistad con nuestras vivencias que no olvidaremos

Lic. Morán, Liliana

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **MORÁN GARCÉS, LILIANA GARDENIA**, ha sustentado la Tesis titulada:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ROSAURA MARIDUEÑA" YAGUACHI, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR MAYORÍA

Habiendo recomendado siguientes:

- Añadir a la variable desempeño docente (el temis autoevaluación)
- En la def operacional
- Levantar las observaciones realizadas por el jurado

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO

DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH

Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Morán Garcés, Liliana Gardenia, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", identificada con cédula de identidad N° 09175356501, con la tesis titulada: "Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad "Cesar Vallejo".

Piura, Abril del 2019.



Liliana Gardenia Morán Garcés

CI N° 09175356501

PRESENTACIÓN

Señores integrantes del jurado, presento a ustedes la tesis titulada: “Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente, en cumplimiento de la reglamentación de grados y títulos de la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

Este estudio está constituido de siete capítulos, según el formulismo aprobado por el área de investigación de la Escuela de Posgrado.

Esperando cumplir con los requisitos requeridos.

La Autora.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	
Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	49
1.5. Justificación del estudio.....	49
1.6. Hipótesis.....	51
1.7. Objetivos.....	52
II. MÉTODO.....	53
2.1. Diseño.....	53
2.2. Variables, operacionalización.....	55
2.3. Población y muestra	59
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	60
2.5. Métodos de análisis de datos.....	63
2.6. Aspectos éticos.....	65
III. RESULTADOS	66
IV. DISCUSIÓN.....	82
V. CONCLUSIONES.....	88
VI. RECOMENDACIONES.....	90
VII. REFERENCIAS.....	91
ANEXOS.....	96

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo. La investigación fue de tipo correlacional, se utilizó un diseño descriptivo - correlacional, la muestra que se seleccionó estuvo conformada por 42 docentes. La recolección de información para realizar un cuestionario de opinión sobre habilidades directivas y otro cuestionario sobre desempeño docente, aplicados al personal de la institución, los mismos que fueron validados por la matriz de validación respectiva. La variable Habilidades directivas se dimensionó desde las habilidades conceptuales, habilidades administrativas y habilidades técnicas en 9 indicadores en total. La variable Desempeño Docente se dimensionó en Gestión pedagógica, Participación escolar y cooperación escolar en 9 indicadores en total. Se partió de la hipótesis que las habilidades directivas se relacionaban con el desempeño docente, afectándolo. Para el análisis de la información se utilizan las pruebas estadísticas de Pearson y la T Student, las que permitieron determinar la relación entre las variables y el comprobador de las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de habilidades directivas bueno con un 100% y una prevalencia del nivel de desempeño adecuado con el 98%. También determinó que existe una relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente de Pearson fue de 0,720 ** (Sig. = 0,000 <0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01. Finalmente se debe tener en cuenta que en la república ecuatoriana por medio del Ministerio de Educación se ha difundido los estándares de calidad educativa que sirven para brindar orientación, apoyo y monitoreo a la gestión del sistema educativo para una mejora continua

Palabras clave: habilidades directivas, desempeño docente, gestión, educación, administrativas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between managerial skills and teaching performance in the educational unit "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018. The study was processed under the quantitative method. The investigation was of correlational type, a descriptive - correlational design was used, the sample that was selected was made up of 42 teachers. The collection of information to conduct an opinion questionnaire on managerial skills and another questionnaire on teacher performance, applied to the staff of the institution, which were validated by the respective validation matrix. The directive skills variable was dimensioned from the conceptual skills, administrative skills and technical skills in 9 indicators in total. The variable Teaching Performance was dimensioned in pedagogical management, school participation and school cooperation in 9 indicators in total. It was based on the hypothesis that managerial skills were related to the teaching performance, affecting it. For the analysis of the information, the Pearson statistical tests and the Student T were used, which allowed to determine the relationship between the variables and the tester of the hypotheses. The results showed a predominance of the level of managerial skills good with 100% and a prevalence of the level of adequate performance with 98%. He also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Pearson coefficient was 0.720 ** (Sig = 0.000 <0.01) which indicates a high, direct and significant correlation at the 0.01 level. Finally, it should be borne in mind that in the Ecuadorian Republic, through the Ministry of Education, educational quality standards have been disseminated that serve to provide guidance, support and monitoring to the management of the education system for continuous improvement.

Key words: managerial skills, teaching performance, management, education, administrative.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el Perú las habilidades directivas hasta antes del marco del buen desempeño docente solo se relacionaban a la gestión administrativa, dando un giro de 180° a esta práctica. Por ello surge la idea que reformar la escuela implicaba reformar la gestión de los directivos. Y por medio de la investigación educativa queda demostrado que el liderazgo pedagógico del directivo, posee un nivel de influencia indiscutible en los aprendizajes de los educandos. Las habilidades directivas son indispensables dentro de las organizaciones, estas reflejan la relación entre el trato laboral del directivo con el personal docente y administrativo sobre todo en el sector Educación debe existir un trato horizontal ya que el trabajo directo es con personas y no bienes materiales, sirviendo como fundamento para dar cumplimiento de forma continua a las actividades laborales con tolerancia, respeto, empatía, solidaridad, es decir basada en el fortalecimiento de los valores que son esenciales para la mejora y éxito de cualquier institución educativa. Córdova (2017)

Los gobiernos de turno de diversos países de América Latina a partir de los 90 se pusieron de acuerdo en las reformas educativas partiendo de acuerdos y recomendaciones de carácter internacional, para modernizar la educación, planteándose el establecimiento de nuevos parámetros curriculares, ello implicaba la planificación y el diseño de instrumentos enfocados a evaluar el desempeño docente; al mismo tiempo fortalecer la gestión educativa, la construcciones de sistemas de información educativa para hacer fácil la toma de decisiones. Por lo tanto, le dan énfasis a la evaluación del desempeño docente porque el resultado va depender de la calidad como mejora continua. Entre las reformas más significativas destacan Argentina, Costa Rica, El Salvador, Brasil Nicaragua, Uruguay y Chile. Sandoval (2009)

Sin embargo, en Ecuador la realidad muestra que en los últimos 10 años los gobernantes se han comprometido a mejorar la realidad educativa proporcionando a los educadores continuas preparaciones académicas; pero, aún queda mucho por realizar. Estas habilidades deben ser transmitidas a los docentes e implementadas en el interior de las unidades educativas como: el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, el desarrollo de habilidades técnicas, humanas, conceptuales, que nazcan de los profesores, de su desempeño; no limitándose de forma técnica a los dictámenes directivos.

En los países del Caribe y América Latina en los últimos años han surgido diversas reformas educativas, muchas de estas hacen mención al desempeño del docente a nivel de aula y de comunidad educativa, al no haber una buena difusión ni comprensión de las mismas la información se ha tergiversado, creándose mitos como desempleo masivo, desestabilización laboral o privatización del servicio.

En el país de México en el año 2015 se propuso evaluar a 150 mil docentes, pero solo se presentaron a su evaluación un 90%; de los cuales el 15.3% logró un nivel insuficiente, un 36.2% un nivel suficiente, un 40.5% un nivel bueno y solo el 8% logró un nivel destacado o excelente estos últimos recibieron aumento salarial

Se opone a estos resultados los obtenidos en el año 2017 por docentes peruanos del nivel inicial, donde un 99.6% aprobó la evaluación del desempeño docente, demostrando que la finalidad de la reforma educativa solo es en beneficio para mejorar la calidad de los aprendizajes, ya que los 38 docentes de 5.328 recibirán capacitaciones y tendrán una segunda oportunidad para rendir su evaluación y mejorar la calidad de sus prácticas de enseñanza

Por otro lado, en la república ecuatoriana por medio del Ministerio de Educación difundió los estándares de calidad educativa que sirvieron para brindar orientación, apoyo y monitoreo a la gestión del sistema educativo

para una mejora continua. Siendo referentes valiosos porque desde su implementación permitió evaluar una situación concreta, la reorientación u reajustamiento de los procesos educativos y la política educativa pública.

La finalidad fue proveer a los directivos y profesores de criterios sobre los Estándares de Gestión Escolar y Desempeño Profesional, a través de parámetros de calidad. Ministerio de Educación del Ecuador (2017)

A ello se suma la constante difusión de corrientes pedagógicas diversas como si fuera el método sanador a los problemas de la mejora educativa. Muchas de ellas no responden a la realidad de nuestra sociedad actual, ni a la necesidad de nuestros estudiantes, repercutiendo de manera negativa en las relaciones laborales y el trabajo docente.

En un estudio realizado por Guijarro (2012), actualmente la formación inicial docente es frágil y desactualizada; no se cuenta con un sistema integral que sostenga las bases del desarrollo profesional provocando generar un desvalor a la función del educando, escaso reconocimiento económico y social a la labor docente. Por ende, en el país el sistema nacional de desarrollo profesional educativo (SÍPROFE) busca una mejora en la calidad de los educandos, por medio del fortalecimiento de su desarrollo profesional, superando las brechas que hasta la actualidad aún existen en el marco de la práctica del excelente desempeño del educador.

Las consecuencias de un inadecuado desempeño directivo por no poseer habilidades directivas que le permitan dirigir el éxito de la comunidad influyen en el desempeño de los profesores. Es importante para nuestro país contar con estándares educativos como estrategias necesarias para mejorar el sistema educativo, restando importancia a cuál sea el grado presente de calidad. Ministerio de Educación del Ecuador (2011)

Lara & Ligña (2015) propone la Implementación de un plan de desarrollo de habilidades directivas y gerenciales basado en un enfoque de competencias para el grupo Hanaska, orientadas al cumplimiento de la visión, misión y objetivos del grupo, mediante la aplicación de seminarios – talleres, donde

se propicie la gestión del capital humano por medio del entrenamiento de herramientas directivas entre ellas la comunicación, integración, empatía, liderazgo, coaching y trabajo en equipo, con una metodología interactiva, con el fin de asegurar el compromiso y crecimiento organizacional y personal; promoviendo el desarrollo de una cultura organizacional.

Guijarro (2012) recomienda realizar una capacitación del programa Síprofe - Mineduc, la propuesta consistió en un plan de seguimiento, control y monitoreo del desempeño docente con el fin de observar la adquisición de conocimientos y la ejecución de los mismos en el salón de clase, propiciándose un aprendizaje organizacional, garantizando un entorno con suficientes condiciones idóneas para el aprendizaje colectivo, centrando el liderazgo en la gestión del aprendizaje.

En la localidad del cantón Yaguachi la problemática observada en cuanto al desempeño docente y las habilidades directivas, se puede manifestar que tanto los directivos se limitan meramente a cumplir con las acciones previamente establecidas por el ente regulador, que en este caso es el distrito; pero, no asume con liderazgo todas las funciones que como directivos deben desempeñar dentro de su labor educativa, desconociendo en algunos casos cuales son las funciones que debe realizar tanto como administrativo del plantel educativo como las acciones a desempeñar con los docentes.

Quizá el desconocimiento de la aplicación del Reglamento de la LOEI, que deben aplicar en su labor como docentes, otros acuerdos y reglamentos educativos hace que no alcancen la excelencia educativa, considerando estos aspectos esenciales en la vida profesional y que las habilidades directivas como el desempeño docente van de la mano para alcanzar calidad educativa.

Además, es propicio señalar que el desempeño docente incorporado a la gestión educativa tiene como fin mejorar los aprendizajes; la brecha que se

ha generado se da por no haberse encaminado un adecuado desarrollo empresarial en educación.

Este enfoque involucra la participación del docente por áreas, permitiendo una organización rápida y flexible en el cumplimiento de la tarea docente. También existen algunas deficiencias en el dominio de la gestión pedagógica, participación escolar y cooperación escolar; que impide estar de acorde a las continuas reformas educativas.

Se han detectado deficiencias en el compromiso sobre la enseñanza y aprendizaje, entre estas: un desinformación del tercer nivel sobre la realización microcurricular, no existen actividades de ayuda escolar, adaptaciones curriculares, carencia de prácticas educativas innovadores, escasa noción y dominio de metodologías, para guiar el proceso pedagógico entre pares, evidenciándose poca aplicación de métodos, metodologías y procesos idóneos del educador, no existe una evaluación permanente con escaso uso de instrumentos curriculares donde sea factible observar y verificar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Por lo tanto, no se puede cumplir con los estándares de desempeño docente, donde se remarca las descripciones que debe realizar el educador calificado; y con los estándares de desempeño directivo donde se resalta las descripciones de lo que debe hacer un director competitivo; en relación a sus prácticas de gestión y liderazgo íntimamente vinculadas con el excelente desenvolvimiento de los educadores, la excelente gestión de la comunidad educativa, y el logro de aprendizaje del estudiantado. Ministerio de Educación del Ecuador (2011).

En la unidad educativa “Rosaura Maridueña” del cantón Yaguachi, de la provincia de Guayas se ha podido evidenciar que existe la necesidad de contar con un núcleo básico donde se enmarque la función directiva, en la que no solo se debe admitir que el directivo debe contar con algunas competencias y habilidades; sino que existe la necesidad de reivindicar una mejor valoración y consideración en el cumplimiento de los objetivos en

relación a los estándares de gestión escolar y desempeño profesional directivo, conllevando a incrementar el desarrollo de la institución.

Por ello se emplearán instrumentos que permitan identificar el nivel de las habilidades conceptuales, administrativas y técnicas del directivo y cuanto cerca o lejos se encuentra preparado para impartir un liderazgo pedagógico y realizar una buena gestión institucional, ya que se evidencian ciertas brechas en el avance de la mejora de la calidad educativa propuesta por el ministerio de educación.

Actualmente se desconoce el grado real de las habilidades directivas y desempeño docente en la institución educativa “Rosaura Maridueña” motivo por el cual se plantea el desarrollo del presente trabajo investigativo.

1.2. Trabajos previos

Para diseñar el trabajo en mención se han revisado diversas tesis las cuales se han ordenado de forma cronológica:

Antecedentes a nivel internacional

En Perú en la tesis de Medina, V. (2016) denominada “Habilidades directivas y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016”. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre habilidades directivas y desempeño docente, se abordó desde un enfoque cuantitativo centrada en una investigación social, la metodología se enmarcó en el tipo básico nivel correlacional con un diseño no experimental transversal, el método es hipotético deductivo, la muestra lo conformaron 107 educadores, utilizó como instrumento el cuestionario. Arribó a las siguientes conclusiones: 1) Se encontró una correlación significativa de 0,847 entre las habilidades directivas y desempeño docente.

Así también en el mismo contexto Obispo, R. (2017) en su trabajo denominado “La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15-UGEL 01- Villa El Salvador, 2016”. El estudio tuvo como objetivo general

determinar la influencia de la gestión pedagógica en el desempeño de los docentes, respondió a un estudio del tipo básico, descriptivo, correlacional, de causa, no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 160 educadores del tipo censal, usó como instrumento cuestionarios para cada variable., la variable gestión pedagógica se organizó en dos dimensiones recogidas del Manual del buen desempeño directivo: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y la variable desempeño docente estuvo organizado en cuatro dimensiones en base al Marco del buen desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Entre sus conclusiones están: 1) La gestión pedagógica influye significativamente en un 26,4% del desempeño docente, en tal sentido, se debe seguir implementando el Marco del Buen Desempeño Directivo y el Marco del Buen Desempeño Docente mediante un adecuado acompañamiento. Así mismo, que el Minedu siga con la implementación en las instituciones educativas con administradores, coordinadores pedagógicos docentes como lo viene realizando en los colegios con el modelo JEC para mejorar la gestión pedagógica en las Instituciones educativas. 2) La gestión pedagógica influye significativamente en un 39,3% en la preparación para el aprendizaje por ello los directores deben promover espacios de discusiones y consensos, mediante un trabajo colaborativo para la adecuada planificación de los aprendizajes desde el PEI hasta la sesión de aprendizaje. Elaborar un horario adecuado donde las horas de colegiatura coincida por equipos de docentes de área. También realizar jornadas pedagógicas donde compartan experiencias y estrategias exitosas. Es importante la planificación pues la comunidad educativa tiene que empoderarse de la visión y misión de la institución educativa para poder planificar de forma colaborativa y contextualizado, tomando en cuenta el diagnóstico y los objetivos estratégicos a donde está orientada la institución. 3) La gestión pedagógica influye significativamente en un 19,3% de la enseñanza para el aprendizaje

de los estudiantes, razón por la cual el directivo debe promover el desarrollo de proyectos educativos institucionales, por nivel o área relacionados a la solución de problemas, que sea relevante y significativo para el estudiante. Incluya las TIC en el proceso de aprendizaje. Planteando retos interesantes. Que se estimule a los docentes y estudiantes que ponen en marcha proyectos educativos innovadores. Facilitar los materiales y recursos que tengan a disposición. 4) La gestión pedagógica influye significativamente en un 10,1% de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se debe considerar una Política Educativa Familiar donde ellas se involucren en la mejora de los aprendizajes de sus hijos e hijas, con normas, procesos y estrategias claras. Propongo algunos proyectos con TIC para que las familias sean parte del avance de sus hijos sostengo que es una forma de estar conectados: elaborar portafolios virtuales por cada estudiante o docente, página web institucional o por equipo docente donde ellos puedan visualizar el avance de sus hijos, como también un canal interactivo donde puedan estar conectados con la labor docente y ellos también aprendan con sus hijos desde casa.

También Rodríguez, E (2017) en su tesis titulada “Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017”. Se formuló como objetivo determinar cómo influyen las habilidades directivas en la satisfacción laboral, el tipo de investigación fue del tipo básica de diseño no experimental, transversal, correlacional – causal y de nivel explicativo, la muestra estuvo conformada por 75 docentes, aplico como instrumento el cuestionario. La variable Habilidades directivas estuvo determinada por las dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales y la variable satisfacción laboral por trabajo intelectual estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo, colegas cooperadores, Encontró los siguientes resultados y conclusiones: 1) Las habilidades directivas influyen positivamente en la satisfacción laboral de los docentes en un 70,1%, además existe relación positiva significativa entre las variables con un grado de correlación muy alta, ($r = 0,837$, $p = 0.000 < 0,05$).

2) EL 52.1% considera que el directivo tiene dominio medianamente efectivo de las habilidades directivas en su labor en la Institución Educativa mientras que el 1.3% considera que el directivo posee un dominio poco efectivo. 3) Las habilidades directivas personales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017, observándose un 62,9% de influencia ($R^2 = 0,629$) Además, existe relación positiva y significativa entre las variables con un grado de correlación muy alta ($r = 0,793$, $p = 0.000 < 0,05$). 4) Las habilidades directivas interpersonales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017, en un 67,8% ($R^2 = 0,678$) Además, existe relación positiva y significativa entre las variables con un grado de correlación muy alta ($r = 0,823$, $p = 0.000 < 0,05$). Las habilidades directivas grupales influyen positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017, en un 60,8% ($R^2 = 0,608$) Además, existe relación positiva y significativa entre las variables con un grado de correlación muy alta ($r = 0,780$, $p = 0.000 < 0,05$).

De igual forma en la misma nación Quilcate, J (2017) en su trabajo denominada “Las habilidades directivas y la labor docente en el nivel secundario en las instituciones educativas de la Red 03 en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2015”, se planteó como objetivo general determinar la relación entre las habilidades directivas y la labor docente, la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental descriptivo relacional, la muestra estuvo formada por 80 docentes de ambos sexos del nivel secundario de 3 instituciones educativas, aplicó como instrumento el cuestionario, la variable habilidades directivas se dimensionó desde las dimensiones: conceptuales, relaciones humanas, administrativas, técnicas y visión compartida. Desde la variable Labor docente: Aptitudes analíticas, cualidades personales y relaciones interpersonales. Obtuvo las siguientes conclusiones: 1) Existe relación entre habilidades directivas del director y la labor docente, es significativa,

teniendo en cuenta el análisis de correlación de acuerdo a Rho de Spearman y al coeficiente de correlación "0,899" nos demuestra una significancia alta. Esto quiere decir que si, a buen trabajo directivo buena labor docente. 2) Existe relación entre habilidades conceptuales del director y la labor docente, es significativa, a lo que se llega a la conclusión que es verdadero, con un coeficiente correlacional de 0,617 las pruebas nos demuestran es muy importante que los directores se desenvuelvan bien dentro de esta dimensión. 3) Existe relación entre habilidades administrativas del director y la labor docente, es significativa, lo que se cumple, pero no en una significancia media directa, como lo demuestra el análisis con un coeficiente correlacional de 0,512, es importante para los encuestados, pero no en forma contundente. 4) Existe relación entre habilidades técnicas del director y la labor docente, es significativa y el análisis estadístico demuestra que las respuestas de los docentes en esta dimensión se observan preocupados, que los directores deben reforzar su trabajo en bien de la mejora educativa, lo que es avalado con la obtención de 0,620 de coeficiente correlacional.

Por otro lado, en el mismo país Sánchez, R. (2017) en su tesis "Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016". Se planteó el objetivo determinar la influencia de las habilidades directivas en la gestión institucional, la variable habilidades directivas se dimensionó desde: habilidades técnicas, habilidades básicas, y habilidades humanas; y la dimensión Gestión institucional desde planificación, organización, ejecución y control. EL enfoque es de carácter hipotético deductivo, con tipo de estudio básico, cuantitativo – correlacional causal, con diseño no experimental – transversal, la muestra fue integrada por 120 docentes del tipo población censal, utilizó como instrumento dos cuestionarios para cada variable. Y arribó a las siguientes conclusiones: 1) Las habilidades directivas influyen en la gestión institucional, ($r^2 = 0.341$). De acuerdo al pseudo R cuadrado, se debe al 34.1 % de las habilidades directivas, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la gestión institucional, se debe al 45.5 % de las habilidades directivas. 2) Las habilidades directivas influyen en la

planificación, ($r^2 = 0.311$). De acuerdo al pseudo R cuadrado, la eficiencia en la planificación, se debe al 31.1 % de las habilidades directivas, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la planificación, se debe al 41.6 % de las habilidades directivas.3) Las habilidades directivas influyen en la organización, ($r^2 = 0.227$). De acuerdo al pseudo R cuadrado, la eficiencia en la organización, se debe al 22.7 % de las habilidades directivas, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la organización, se debe al 30.3 % de las habilidades directivas. 4) Las habilidades directivas influyen en el control, ($r^2 = 0.397$). De acuerdo al pseudo R cuadrado, la eficiencia de la dirección de la gestión, se debe al 39.7 % de las habilidades directivas, sin embargo, la dependencia más estable es el coeficiente de Nagelkerke en el cual la eficiencia de la dirección de la gestión, se debe al 44.3 % de las habilidades directivas.

Antecedentes a nivel nacional

En la ciudad de Latacunga Coello, S. (2013) en su tesis titulada: “Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2012 – 2013”. Investigación correlacional del tipo descriptivo, la muestra estuvo conformado por 219 sujetos, donde se aplicó el instrumento del cuestionario y la observación en clase, obteniendo las siguientes conclusiones: 1) Los desempeños profesionales de los docentes y directivos en la Institución Educativa son positivos y buenos. 2) El desempeño docente presenta debilidades en las tareas de enseñar y aprender. 3) En la Observación de clase se verificó y comprobó la falta de plan de Clase. 4) En el desempeño directivo se palpan debilidades en el conocimiento y manejo de metodologías, para asesorar el proceso educativo. 5) No existen habilidades didácticas y pedagógicas, elaboración y la utilización de material didáctico apropiado a cada temática. 6) No hay un desarrollo de habilidades del pensamiento hacia los estudiantes, no son idóneos los procesos y existe

ausencia de métodos, metodologías y procesos idóneos para ejecutar una evaluación continua. 7) Dentro de las habilidades pedagógicas no se preparan las clases, no existe planificación, ni evaluación; por ello es prioritario el planteamiento y aplicación de un Manual de Planificación Microcurricular. 8) La oferta educativa es amplia, se goza de buena imagen institucional.

De igual manera en la ciudad de Yantzaza, Condolo, F. (2013) en su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato del Colegio Técnico “Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, durante el año lectivo 2011-2012, utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, la muestra estuvo conformada por 190 participantes 1 Supervisor escolar, 5 directivos, 15 docentes, 95 estudiantes, 7 miembros del Consejo Estudiantil, 7 miembros de la APAFA, 60 padres de familia, aplicó como instrumento el cuestionario. Entre las conclusiones arribadas se citan: 1) El nivel de desempeño profesional docente es bueno. 2) El nivel de desempeño profesional directivo del plantel investigado es bueno. 3) El personal docente no está capacitado en los aspectos pedagógicos y didácticos, situación que dificulta el proceso de enseñar –aprender de los educandos. 4) Los educadores no cumplen con todo el proceso didáctico al momento de desarrollar sus sesiones de aprendizaje. 5) Las autoridades del establecimiento no ejercen un verdadero liderazgo ni coordinan acciones entre los demás miembros de la institución educativa para mejorar la calidad del servicio educativo.

De igual forma en Sangolquí Lara, S. & Ligña, N.(2015) en su trabajo de investigación titulado “Implementación de un plan de desarrollo de habilidades directivas y gerenciales basado en un enfoque de competencias para el grupo Hanaska”. Investigación cuasi experimental de tipo descriptivo. Se trabajó con una muestra de 153 trabajadores en 47 cargos; se aplicaron los siguientes instrumentos: el registro de observación, de calificaciones y cuestionario plasmado en formatos de evaluación, en función de la escala del escenario correspondiente. Entre algunas de las conclusiones que arribó

fueron: 1) El sistema de administración por competencias es una herramienta de recursos humanos por medio de esta se logra desarrollar el capital humano – mandos medios y proporciona los medios necesarios para enfrentar las exigencias actuales permitiendo de esta forma el éxito de la empresa. 2) Se identifican brechas entre habilidades y destrezas generando la necesidad de implementar, desarrollar y aplicar un programa de Desarrollo que promueva el crecimiento de su personal. 3) Los mandos medios son la razón de ser de la empresa, enmarcada en su calidad del desempeño y compromiso, por ende, de esto va depender el éxito o fracaso de la misma.

Finalmente, en la provincia de Tungurahua Mancheno, M. & Villalba, R. (2016) en su investigación: “Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización”. Investigación correlacional del tipo descriptivo. Se trabajó con una muestra de 10 empleados de varias líneas gerenciales. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Concluyeron: 1) Las organizaciones no cuentan con un modelo de gestión de calidad, afectándolas de forma directa en los departamentos de producción, produciendo escizas normas de control que permitan verificar la calidad de sus productos para que estos puedan ser competitivos. 2) El 70% de los encuestados creen que la función estratégica empleada por el gerente contribuye al desarrollo de competencias sobre la gestión del talento humano. Y un 30% considera irrelevante la creación de competencias.

A nivel local

Se precisa que, durante la revisión bibliográfica, no se localizaron investigaciones en educación sobre las variables investigadas en la localidad de Yaguachi; por lo que esta tesis marca el precedente para futura investigaciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Definiciones de la Variable 1: Habilidades directivas.

Según Madrigal (2009) es tener un conocimiento de las acciones que ejecutan los directivos y qué deben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se esperan. El directivo debe saber (conocimientos), saber hacer (capacidades y habilidades) y saber ser (cualidades). Para que logre resultados óptimos el directivo debe poseer y combinar los 3 elementos.

Además, Cetina, Ortega, & Aguilar (2010, pp.13) son el conjunto de capacidades que posee un director para cumplir las expectativas que su cargo lo amerita. Dentro de las habilidades directivas que ayudan a estrechar un vínculo entre el directivo y sus subordinados y avizoran el buen desempeño son las relaciones humanas.

Según Whetten & Cameron (2011, p.5) las habilidades directivas son aquellas útiles para saber dirigir nuestra propia vida, así como las relaciones con los demás, por lo tanto, es considerada una tarea sin fin. Es el vehículo mediador entre estrategia, práctica de la administración, herramienta, técnica, atributo de la personalidad y el estilo; juntas generan productos eficientes dentro de las instituciones. Es decir, vienen hacer la base cimentada de una administración efectiva, por medio de estas los directivos expresan su estilo estratégico para el dominio de herramientas y técnicas favoreciendo a un buen desempeño. Si un directivo es eficaz e eficiente es porque ha desarrollado altos niveles de competencias que forman parte de los componentes de la inteligencia emocional.

Por esa razón, el desarrollo de estas habilidades es diseñadas con la finalidad de mejorar las competencias personales administrativas, cambiar comportamientos, ayudar a una preparación y mejoran la vida competente del papel directivo; otorgándoles un estilo propio, para conducir a una organización al éxito. Estas habilidades no solo son aplicables en ámbito laboral sino también en la vida familiar, grupo de amigos y comunidad.

Así mismo Puentes & Rodríguez (2016, p.1) sustentan que las habilidades directivas son cualidades esenciales en las vidas de las personas por ende

son parte de la capacidad de liderazgo de los jefes acompañado de un ardua entrega personal y profesional; e incluye otras capacidades como: trabajo en equipo, habilidad para motivar a los subordinados, comunicación asertiva, expresión oral empática, técnicas de comunicación escrita, capacidad de relaciones interpersonales, capacidad de solución de problemas, visión crítica e innovación.

Porque es de vital envergadura que una institución cuente con un personal competitivo para alcanzar metas, resaltando así la capacidad de administración, delegación, innovación acompañado de una amplia visión de la organización. Se considera un directivo competente si es pro activo, dinámico, honrado, respetuoso y veraz. Entre las habilidades directivas se encuentran: personales, interpersonales e intrapersonales, grupales y de comunicación.

Se concluye que las habilidades directivas son aquellas que se relacionan con las aptitudes que posee un individuo; que desempeña un cargo directivo cuyo fin es llevarla hacia el éxito, por ende, estas deben ser fortalecidas de forma idónea para el logro individual y organizacional.

Entonces estas habilidades implican un subconjunto de otras habilidades como las conceptuales, administrativas y técnicas; que a su vez se ven reflejadas por el dominio de capacidades como: adquisición, interpretación, análisis de información, toma de decisiones, emprendedora, manejo en conocimientos administrativos, manejo en conocimientos técnicos, lograr objetivos óptimos y liderazgo pedagógico.

Las habilidades directivas deben fortalecerse en un ambiente empático; por ello es muy importante que el equipo directivo de las unidades educativas dirija sus esfuerzos por crear espacios armoniosos de convivencia demostrando respeto; lográndose así un clima laboral favorable reflejados en el desempeño docente, el cumplimiento de las metas propuestas y obteniéndose buenos logros de aprendizajes en los estudiantes.

Es muy primordial que los directivos fortalezcan habilidades directivas con el objetivo de buscar desarrollar una visión compartida sobre el liderazgo pedagógico cuyo centro de atracción deben ser los aprendizajes, revalorándose de esta forma el papel importante del directivo en la unidad educativa; que conduzca a la identificación de las prácticas de un directivo eficiente, orientando su propio desarrollo.

Recordemos que el directivo del siglo XXI debe estar apto para afrontar los retos y cambios producto de un mundo competitivo y globalizado que atraído consigo avances tecnológicos y nuevas tendencias educativas. Por ello debe poseer competencias conceptuales, administrativas y técnicas, que le ayuden a cubrir expectativas y alcanzar metas.

Entonces el directivo no solo debe ser líder; sino que debe contar con varias habilidades, destrezas, capacidades para hacer frente a los desafíos.

1.3.1.1 Dimensiones de la variable 1: Habilidades directivas

Se han considerado las siguientes dimensiones:

Dimensión Habilidades conceptuales:

Según katz (2011) expuso que las habilidades conceptuales; vienen hacer el conjunto de capacidades para realizar el análisis de sucesos, tendencias, identificación de cambios, escenarios posibles hipotéticos.

Es de utilidad en los directivos porque se les hace necesario poseer una visión encaminada a un largo plazo de la organización, son consideradas como escenario de posible idoneidad son la capacidad de percibir y analizar.

Por su parte Cetina, Ortega, & Aguilar (2010, pp.15) afirman que es “la capacidad para adquirir, interpretar y analizar información de una manera lógica”.

El directivo de una institución educativa para que sea competitivo debe poseer habilidades conceptuales que le permitirán identificar los cambios

que se puedan producir dentro de la organización y que puedan afectar a sus integrantes.

Dimensión Habilidades administrativas:

Según Mosley; Megginson y Pietri (2005) citados por Bermudez & Bravo (2016), las habilidades administrativas son las que desarrollan los líderes o los que dirigen las instituciones educativas, en donde deben poner de manifiesto todos sus conocimientos de liderazgo y conducción administrativa para de esta manera efectivizar el desempeño de la función gerencial. A estas habilidades, también se le agrega las políticas y procedimientos que deben seguir para realizar un trabajo ordenado con rumbo a cumplir las metas y objetivos, sin dejar de lado las políticas y procedimientos internos que según el contexto y necesidades que los rodea direccionarán el correcto desempeño de las funciones.

Entonces los directivos de las unidades educativas deben tener un idóneo dominio de este tipo de habilidades, para realizar asignaciones o solicitudes necesarias de manera ordenada, lográndose eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

El directivo debe ser consciente que debe poseer conocimientos sobre el trabajo pedagógico y administrativo de sus subordinados, para que por medio del acompañamiento pueda brindar retroalimentación reflexiva y crítica apuntando a las debilidades y su afán por superarlas, si el directivo desconoce sobre los criterios de la calidad educativa estaría generando brechas abruptas.

Dimensión Habilidades técnicas:

Según Katz (2011) argumentan que es el conjunto de capacidades que permiten tener un dominio sobre una determinada metodología laboral,

técnicas y hacer uso de la tecnología idónea para dar solución a una problemática eventual.

Es decir, son habilidades esenciales del director que le permite acercarse a la actividad operativa de la comunidad educativa.

También Cetina, Ortega, & Aguilar (2010, pp.15) sustenta que estas habilidades demuestran la capacidad de comprensión y supervisión del proceso, práctica o técnica necesarias para la ejecución de un trabajo específico en la organización.

Entonces el dominio de este tipo de habilidades implica la capacidad que el directivo tiene en relación a los conocimientos técnicos, de métodos y medios esenciales para ejecutar actividades que se deben lograr por medio de la experiencia individual y grupal.

1.3.1.2 Teorías científicas de la variable1: Habilidades directivas

Las habilidades directivas conocidas también como habilidades gerenciales giran en torno al campo administrativo por ello tiene su base en fundamentos teóricos de la administración, recordemos que administrar se encuentra vinculado a la capacidad del diseño y conservación de un ambiente idóneo para alcanzar metas a nivel de la organización por esta misma razón el gerente, administrador o director centra su esfuerzo en fortalecer habilidades especiales.

Existen diversas teorías gerenciales, pero la investigación centrará sus bases conceptuales en las siguientes:

Teoría de la Administración científica (1903) citado por (Tafur, 2017)

Fundamentada por diferentes autores, entre ellas se mencionará a Henry Lawrence Gantt, Frank Bunker Gilbreth, Henry Fayol, Frederick Winslow, Harrington Emerson, entre otros. El aporte de esta teoría fue la organización racional del trabajo, formulada con el fin de desterrar acciones innecesarias en las actividades laborales, propusieron la elección científica de los

trabajadores, brindándoles algoritmos técnicos de cómo deben ejecutar la labor, también proporcionarles el entrenamiento adecuado, realizar experimentos sobre la fatiga humana, propiciar la división del trabajo y especializaciones para los trabajadores.

Los directivos son capacitados y preparados en sus funciones o cargos para una buena conducción institucional, que beneficie a sus trabajadores y estudiantes que son el centro de la Educación, ya que las funciones que realizan son estimuladas y recompensadas con cierto porcentaje en sus pagos salarios. En otras palabras, significa que de acuerdo al desarrollo progreso de una empresa, los trabajadores recibirán aumentos, incrementos o proporciones en sus salarios, todo como fruto del aumento en la producción. En Educación, según las políticas educativas las funciones de los directivos y profesores según su escala están siendo reconocidos y estimulados en sus sueldos, ya que existe un trabajo cooperativo y funcional en beneficio del éxito y excelencia educativa.

La teoría clásica (1916) citado por (Tafur, 2017)

Esta teoría puso énfasis en la estructura, toda empresa trabaja con un conjunto de personas que realizan diversas funciones y son dirigidas por el gerente, cabeza principal de la empresa y por otras personas que forman parte también de la dirección y conducción en segundo plano para lograr una buena marcha empresarial; es decir una empresa está organizada según las funciones o cargos en la que se divide, desarrollando cada uno de estas ciertas acciones. En toda empresa existe jerarquía que está dada entre la más alta que son las funciones administrativas realizadas por los directivos y las más bajas que son las funciones técnicas, realizadas por los trabajadores o empleados.

El aporte principal de esta teoría fue la organización formal, toda empresa puede ser dividida en 6 grupos de funciones: técnica, comercial, financiera, seguridad, contable y administrativa, estas su vez implican cinco acciones básicas: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

La teoría de las relaciones humanas (1932) citado por (Córdova, 2017)

Elton Mayo fue el precursor de esta teoría. Centró énfasis en las personas, realizó aportes como: i) Planteó el nivel de producción, ii) Influencia del grupo de trabajo sobre el desempeño, iii) Recompensa o desaprobación social del grupo de trabajo en el desempeño del trabajador, iv) Establecimiento de buenas relaciones interpersonales las cuales contribuyen a mejorar la eficiencia, v) El contenido y la naturaleza del trabajo influyen en la moral de los trabajadores.

Por ello es significativo que las personas desarrollen sus funciones con ganas, voluntad, compromiso y predisposición, que se sientan motivados de hacer las cosas bien; pero para esto necesita que alguien los conduzca y les oriente el trabajo a realizar, por lo que debe existir una estrecha relación o interacción para corregir y vigilar el trabajo.

Por lo tanto, es necesario reunir a los trabajadores; según las funciones que desarrollan para informar y discutir sobre el trabajo realizado, donde se puedan reunir a los grupos, sin necesidad de la ejecución de una organización informal; sino que se puedan agrupar según las necesidades atender.

Enfoque humanista de Carl Rogers y la teoría de la personalidad 1955 citado por (Córdova, 2017)

Rogers conocido por su método terapéutico, es decir la terapia centrada en el cliente, o terapia no directiva. Las personas nacen con la predisposición y actividad de hacer cosas nuevas, que valoren a otros y así mismos; pero que en algunas veces es entorpecida o no en la infancia, pero de no ser arruinada será una persona plena sujeta al desarrollo, a la reflexión y valoración.

Estas personas serán empáticas, auténticas y coherentes con sus pensamientos. Además, cada persona tiene una particularidad de un modo de ser y de acuerdo a ello vive su vida y realiza varias funciones porque se adaptan rápidamente a los cambios y circunstancias que ocurren en la

sociedad. Por eso se dice que son personas que se autocapacitan y autoaprenden lo necesario para ponerlo en práctica.

Rogers pone énfasis en la esencia que tienen las actitudes y cualidades del terapeuta para lograr un buen resultado terapista, como son: empatía, autenticidad y congruencia. (Petri, 1991).

Teoría del comportamiento organizacional (1957) (Tafur, 2017)

Esta teoría tuvo como autores principales a Herbert Simón, Chester Bernard, Douglas McGregor, Rensis Likert, Chris Argyris, entre otros, su aporte está relacionado con la modificación del estilo de administración, esta teoría manifiesta que todo trabajador recibe beneficios en el trabajo laboral y que está sujeto a lo que la ley del trabajador dispone en cuanto a los reglamentos del Ministerio del Trabajo. Así mismo que la conducta del trabajador va a ser efectiva si se practican valores, las buenas relaciones y la toma de buenas decisiones para lograr objetivos en beneficio de una empresa y en beneficio de sí mismo.

Teoría del desarrollo organizacional (1962) citado por (Tafur, 2017)

Sus representantes Leland Bradford, Paul R. Lawrence, Lay W. Lorsch, Richard Beckhard, Warren G. Bennis, Edgar Schein, su aporte principal el reconocimiento de la importancia del cambio organizacional planeado.

Del mismo modo Trejo (2012) manifestó que el desarrollo organizacional cambia el desarrollo organizacional, empezando por cambiar la actitud, valores y comportamientos de las personas que se organizan, llegando a rotar o que otras personas asuman los cargos y de esta manera puedan ir adaptándose al trabajo con lo nuevo que ofrece la tecnología, el mercado e inclusive hasta con los mismos problemas, producto de la rutina laboral, logrando aumentar la eficiencia y mejorar la eficacia de la organización.

Teoría aprendizaje humanista de Rogers, Hamachek, Maslow (1986) citado por (Morillo, 2016)

Argumentan que debe existir un vínculo afectivo y adecuado entre profesor y estudiante ayudando a favorecer el proceso de enseñar - aprender, el primero cumple el papel de facilitador, fomentando de forma continua actividades de autoaprendizaje y creatividad, enfocada en la atención de la necesidad individual promoviéndose el trabajo en equipo.

Nace como un movimiento de protesta a los modelos de la época, donde solo se enfocaban al estudiante como simple receptor de información, pero con los autores de la teoría surge la necesidad de atender la motivación y el aprendizaje previo del estudiante, y este último se logra cuando el estudiante logra asimilar e integrar en su conciencia lo que aprende.

El docente es el que dirige y facilita el aprendizaje al estudiante, logrando que este construya por si solo aprendizajes significativos, que resultan interesantes e importantes para sus vidas. Además, permite que el estudiante se convierta en un descubridor, investigador y creador de su propio aprendizaje que lo lleve a la reflexión y al cambio de actitud y pensamiento frente a los retos y problemas de su contexto.

Teoría del constructivismo de Seymour Papert (1995) citado por (Morillo, 2016)

Esta teoría tiene sus cimientos teóricos en la psicología constructivista que defiende la idea para que se realice el aprendizaje el conocimiento dese ser leído y asimilado por el estudiante, luego reconstruido mediante la aplicación de técnicas: resumen, organizadores gráficos, parafraseo, etc. Siendo un ser activo y participativo que logre reflexionar sobre el conocimiento; pero esto lo va a lograr con ayuda de soportes externos como la mediación de un docente que dirija su aprendizaje y del uso de la tecnología que permitirá que el aprendizaje sea atractivo y motivador.

El avance tecnológico actualmente cumple un rol valioso en la Educación porque el niño se va a sentir más motivado por aprender. Con el uso de la computadora descubrirá sus aprendizajes, los que resultarán interesantes y atractivos.

Con el uso de los recursos tecnológicos se pueden hacer clases brillantes; vídeos, audios, imágenes y diapositivas son estrategias que el educador aplica en el aula y causa la atención, retención y captación del aprendizaje previo y nuevo.

El docente también cumple un rol importantísimo en la educación al lograr que los estudiantes mejoren y aumenten sus habilidades sociales, es decir que aprendan a relacionarse en grupos, a socializar sus ideas a compartir sus conocimientos, siendo el aula un espacio donde el estudiante tiene un gran protagonismo al tener una participación activa, al expresar sus ideas y respetar las de los demás sobre aprendizajes que les interezcan que tengan que ver con su realidad.

Cada área diversifica los conocimientos con el contexto. De esta forma los estudiantes mejorarán sus aprendizajes, interactuando, relacionándose y trabajando en equipo.

Papert es considerado padre de la robótica educativa, creador de la teoría constructivista y el pionero de la inteligencia artificial, rompiendo el paradigma del docente con pizarra y tiza.

Afirma el autor que las Tic han modificado nuestras formas de pensar y aprender. Por ello, el docente contemporáneo debe ser creativo para usarlas con la finalidad de mejorar el aprendizaje y captar el interés de sus estudiantes.

Es así que en el Perú en el año de 1996, a través del programa piloto Robótica Educativa es una gran oportunidad para aprovechar los kits en el aprendizaje de nuestros estudiantes. Es decir que se podía trabajar las sesiones de aprendizaje con la aplicación de esta herramienta valiosa, donde el estudiante puede explorar y manejar en forma grupal e individual estos kits.

Al inicio los Kits fueron entregados solo para doce escuelas, pero hoy todas las instituciones educativas cuentan con estos tanto en primaria como secundaria.

La robótica educativa despierta la atención del estudiante, es decir atrás a la masa colectiva de estudiantes a experimentar, crear y utilizar los materiales para elaborar sus propios inventos tecnológicos, carros, robots, aviones, etc., donde desarrollan su inteligencia. En otras palabras, el pensamiento creativo será parte de la Robótica Educativa. De esta forma en las instituciones educativas instalarán su propio laboratorio de inteligencia artificial y aprenderán haciendo, construyendo grandes inventos tecnológicos que con el tiempo alcanzarán los modelos inventos de los países desarrollados. En conclusión, la Robótica Educativa es un punto de partida que nos llevará alcanzar grandes logros en el mundo del avance tecnológico.

Papert a través de su experiencia añade a su pedagogía participativa la dimensión colectiva, creó el lenguaje de programación Logo, sentó las bases de la robótica educativa, abrió el camino de la nueva forma de aprender: aprender haciendo. (PERUEDUCA, 2016)

Aportes teóricos de Katcher y Pasternak (2002) citado por (Córdova, 2017)

Afirman que el aprendizaje del personal procede al reconocimiento de sus fuerzas y orientaciones individuales, confirmando su auto concepto, entendiendo sus vulnerabilidades y defectos, descubriendo sus fortalezas y reuniendo sus fuerzas para ser más eficaz. Además, formulan que cada persona tiene su estilo personal con sus riesgos y beneficios en relación directa con sus preferencias elementales al actuar en numerosas situaciones con sus metas, sus actitudes y sentimientos. Los estilos particulares que sustenta esta teoría son: soporte, control, análisis y adaptabilidad.

Propuesta de Reh y las habilidades directivas (2009) citado por (Córdova, 2017)

El autor agrupa las habilidades directivas en 4 niveles: habilidades básicas, Habilidades en el trato del trabajador, Habilidades de implicación personal y liderazgo, reconocidos estos con los niveles del sentido de responsabilidad. Es de vital importancia usar nuevas estrategias, las cuáles se convierten en empíricas, en lugar de científicas. A medida que aumenta el grado de responsabilidad toma más compromiso las destrezas personales en disminución del conocimiento tecnificado.

Las habilidades directivas de Robert Katz (2009) citado por (Córdova, 2017)

En el campo de acción de la gerencia y el management la propuesta de Katz es de valor, identificó las habilidades directivas básicas, agrupándolas en tres categorías importantes: Técnicas, humanas y conceptuales, cada una implica un conjunto de acciones que debe seguir el directivo como: aplicar el “Saber” en un determinado campo dentro de la organización, práctica de habilidades sociales determinadas por el lazo afectivo entre directivo y sus subordinados. Estas se adaptan con el tiempo, en función a los cambios producidos alrededor de la institución y también de los que tienen lugar en su entorno.

Inteligencia emocional

Mayer (2008, pp. 45) es una habilidad para controlar nuestras emociones y la de los demás. Hoy en el campo educativo debemos conocer el estado emocional de nuestros estudiantes; saber el origen de los problemas emocionales que afectan en los aprendizajes. Las emociones varían según las circunstancias y situaciones que se presentan en la vida, pero se vuelven perjudiciales o negativos cuando se ponen de manifiesto conductas y pensamientos que atentan contra el avance de su aprendizaje porque no se sienten motivados, ni interesados. Su concentración está en los problemas que les causa depresión, tristeza y baja autoestima; es decir respondemos con emociones, según las experiencias que vivimos. Es por eso que el

docente debe conocer el perfil emocional de los estudiantes y las seis dimensiones para saber cómo y en qué momento brindar el apoyo para ayudarlos a controlar y mejorar sus estados emocionales.

Ello implica que la persona para alcanzar el éxito pleno debe saber combinar capacidades, destrezas y habilidades, es indispensable que el individuo domine sus emociones, impulsos y actos, regule sus estados de ánimo, mostrando autodisciplina y perseverancia, motivación, evitando que la emoción predomine sobre la razón.

Goleman (1996, p.101) agrupó la inteligencia emocional en 5 competencias: i) Conocimiento de sí mismo que implica identificar los estados internos de emociones y ánimos. ii) Autorregulación, capacidad para controlar impulsos y estados de ánimo. iii) Motivación, tendencia emocional que dirige el alcance de metas. iv) Empatía, habilidad de entender la conformación de sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas, v) habilidades sociales capacidad para incentivar respuestas deseables en el resto de personas.

Enfoque perfiles emocionales

Para Davidson (2012, p. 32-67) viene hacer un estado emocional la unidad más pequeña y efímera de emoción, es la respuesta a las experiencias de vida que acumulamos en el día a día, influyendo en el estado emocional.

Estos componentes son: i) Resistencia; proceso de recuperación ante la adversidad. ii) Actitud; tiempo de duración para una emoción positiva. iii) Intuición Social; presentimiento sobre las señales sociales de las personas que uno tiene a su alrededor. iv) Autoconciencia; forma de percibir los sentimientos corporales que reflejan las emociones. v) Sensibilidad al contexto; regulación de las respuestas emocionales considerando el contexto. vi) Atención; forma de mantener la concentración activa.

1.3.1.3 Temas adicionales relacionados con la variable 1: habilidades directivas

Tipos de Habilidades directivas

Según Arburto y Bonales (2011) citado por García et al (2007, p.7), sostienen “que existen habilidades que exigen la adquisición de competencias para tener un adecuado desempeño en la práctica”. Los tipos de habilidades directivas son: técnica, interpersonal, social, académica de innovación, práctica, física, de pensamiento, de liderazgo y empresarial. Estas habilidades directivas, permiten al directivo lograr un mejor desempeño y contar con un perfil ideal, esto implica entender, desarrollar y aplicar habilidades sociales, interpersonales y de liderazgo que son completadas por otras.

Para (Coloma, 2014) manifiestan que el factor humano es pieza esencial dentro de la gestión de las empresas, entre estos tipos de habilidades que deben poseer los directivos son: técnicas, humanas y conceptuales.

También (Gallegos, 2011) considera entre los tipos de habilidades directivas: administrativas son aquellas que le permiten al directivo tomar decisiones adecuadas, planear, organizar y dirigir el trabajo hacia resultados positivos; emplea información valiosa para diseñar sistemas novedosos y productivos; las interpersonales le permiten liderar equipos de trabajo, manejo del clima institucional, promoción de cambios y desarrollo organizacional social e intelectuales le permiten ser, comprender y emprender, logrando un análisis y una sistematización de la información, además de realizar cálculos e interpretación de cifras, permitiendo un desarrollo creativo y productivo.

Así mismo (Fajardo, 2009) argumenta que el directivo debe abordar capacidades de liderazgo siendo clave para determinar si es bueno o no, a su vez debe poseer cualidades de gestión y administración. Entre los tipos de habilidades directivas básica menciona: autoconocimiento, visión, pensamiento estratégico, captación de información, conocimiento del negocio y capacidad sistémica, gestión de equipo, comunicación, habilidad negociadora, gestión de proyecto, control y supervisión, inteligencia

emocional y social, gestión de crisis y cambios, estilo de liderazgo. El directivo debe ser completo y cualquier error en este tipo de habilidades llevará a la organización a un fracaso.

Importancia de las habilidades directivas

Para (Navarro, 2015) la importancia de la habilidades directivas radica en la capacidad de solucionar problemas, adaptación al cambio, liderazgo, dirigir una institución de forma efectiva, capacidad de influir en el comportamiento y valores de los trabajadores logrando una gestión exitosa.

Por eso es necesario que dentro de las instituciones educativas los directivos deben saber combinar capacidades, valores, actitudes y habilidades que le permitan ejercer una buena gestión cuya finalidad es cumplir con los objetivos trazados para lograr calidad educativa.

Este tipo de habilidades directivas son el conjunto de habilidades que toda persona que asume un cargo directivo debe tener para de esta forma pueda realizar un buen desempeño en el cargo. Este directivo tiene que conocer diversas técnicas a usar en el manejo de su gestión y en el trato con su personal en el caso de que se presenten dificultades en el trabajo o en las relaciones sociales. También debe ser un conocedor de las tendencias innovadoras para ejecutarlas en la institución que dirige, logrando contagiar a todos sus trabajadores en la práctica del mismo. Porque es un líder que cuenta con las características y cualidades de un buen directivo que no solo dirige y conduce una institución; sino que es empático, amigo, noble, inteligente y tiene los mejores pensamientos y prácticas para salir de los problemas o situaciones que se presentan. Por lo tanto, de ser así, tendrá la aceptación y el respeto de todos sus trabajadores.

Asimismo, un buen directivo es aquel que maneja diferentes tipos de habilidades directivas y sabe en qué momento actuar para corregir y atender una dificultad, para esto utiliza un plan estratégico. Para una buena marcha y orden administrativo organiza en forma adecuada la información importante. Además, gestiona y prioriza en sus trabajadores el trabajo en

equipo, la comunicación fluida, asumiendo una posición empática que sabe manejar y controlar sus emociones y las de los demás, llegando a una comunicación asertiva que deja satisfechos a todo su personal. Por otra parte, realiza proyectos institucionales que buscan mejorar la práctica educativa, involucrando a padres de familia y a la comunidad. Finalmente, para el logro de una educación eficaz y de calidad se controlará y verificará el buen desempeño del docente con un acompañamiento que busca orientar y corregir el trabajo pedagógico del docente, seguido del respeto y confianza mutua. Queda claro que cada directivo asumirá su propio estilo de líder con características que le identifican y que ponen en buena marcha a la institución, que sabe que posiciones, estrategias o mecanismos poner en prácticas para superar los problemas o crisis que se presentan.

El rol del directivo eficaz.

El rol de un directivo se enfoca a la capacidad que debe poseer para afrontar los diversos problemas que se le puedan presentar y solucionarlos de la manera eficaz, sin perjudicar a los demás. Por el contrario, piensa en los intereses y beneficios para su Institución Educativa porque este directivo va desarrollando una inteligencia madura, que no solo piensa en sí mismo, sino en todos los que están a su alrededor. Por ello la aptitud asumida, también es producto de las experiencias buenas y malas que ha vivido. Por lo tanto, sabe que habilidades y capacidades son necesarias para conseguir las metas y objetivos propuestos, los que lo llevarán al éxito profesional, ya sea en proyectos de innovación, investigación, relaciones humanas, proyectos pedagógicos que buscan mejorar las estrategias metodológicas, proyectos que buscan mejorar la imagen institucional con productos que sorprendan y realcen dicha imagen.

El rol del directivo es esencial para el fortalecimiento de la educación de calidad, el MINEDUC ha elaborado los estándares de evaluación del directivo que tiene como orientación central consolidar el liderazgo pedagógico de los directivos en las escuelas enfocadas a través de la

gestión de condiciones y la orientación de procesos pedagógicos por la mejora de los aprendizajes.

Instrumentos de medición de las habilidades directivas.

Los instrumentos considerados para medir las habilidades directivas que han utilizado los autores de los trabajos previos tenemos: cuestionarios (personal Assessment of Management Skills, competencias directivas, Leader Behavior Description Questionnaire, Multifactor Leadership Questionnaire, estilos de liderazgo y Leadership Opinion Questionnaire), escala de habilidades directivas, evaluación de conocimientos, actitudes y desempeño, pruebas de desempeño y el test de Moss.

1.3.2 Definiciones de la Variable 2: Desempeño docente

De la Cruz (2008) citado por (Roque, 2017, pp.29) ratifica que el “desempeño docente gradúa la calidad profesional que se espera realice el docente, mide diversas cualidades como: conductas, comportamientos, disposiciones para el trabajo, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, etc.”

Fernández, 2008 citado por (Jimenez 2014, p.39) conceptualiza que el desempeño del docente es el desenvolvimiento eficaz que realiza el educando en la práctica pedagógica, el cual realiza un conjunto de procesos pedagógicos que apuntan al desarrollo de aprendizajes significativos. Por lo tanto, el docente cumple con los parámetros e indicadores normados por el Ministerio de Educación y seguidos por las Instituciones Educativas.

Según Rodas (2011) sustenta que el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el educando debe cumplir de manera diaria en el momento de planificación, implementación, conducción y evaluación no solo considerando la capacidad cognoscitiva, sino también las actitudes y valores del estudiante.

Jimenez (2014, p.65) donde argumenta que el docente es amplio experto en el conocimiento porque cada día aprende para facilitar el aprendizaje de los

estudiantes; siendo su pan de cada día “El saber pedagógico” porque planifica y diseña el modo de enseñar o transmitir el aprendizaje.

Monja (2012) El desempeño docente es importante, permite al docente su desarrollo integral, permitiendo lograr calidad educativa desde la perspectiva de calidad de desempeño. Al mismo tiempo orientado a su desarrollo personal alcanzada con la revaloración de la dignidad humana.

Así mismo Estrada (s.f, p. 1) afirma que “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”.

Para Roque (2017, p.53) “Son acciones de formación, evaluación y desarrollo de maestros bien preparados ejerciendo profesionalmente la docencia permitiendo calidad en los aprendizajes, cierre de brechas, cambios de mejora en la calidad educativa logrando prosperidad profesional y fortaleza en la gestión educativa”.

Con el surgimiento de las reformas educativas actuales el desempeño de docente ha cobrado valor para revalorizar el trabajo pedagógico que realizan los docentes en sus aulas de clase; por ello el desempeño se evalúa con el propósito de mejorar la calidad educativa; al mismo tiempo permite calificar de manera cuantitativa la labor del docente en los aspectos de la gestión pedagógica, participación escolar y cooperación escolar.

1.3.2.1 Dimensiones de la variable 2: Desempeño docente

Se han considerado las siguientes dimensiones:

Dimensión Gestión pedagógica

Según Ministerio de Educación del Ecuador (2011, p.14) “Hace referencia a los aspectos necesarios para la planificación y ejecución de acciones que permitan llevar acabo, las prácticas pedagógicas, su ejecución, evaluación y refuerzo, así como el aseguramiento y atención al desarrollo biopsicosocial del estudiantado”.

De igual forma Pacheco, Ducoing, & Navarro (s.f) argumenta que es: aquella que forma parte del sistema de enseñanza y recoge a nivel institucional, local y regional las prácticas educativas para a partir de allí plantear y ejecutar acciones que permitan mejorarlas mediante acompañamientos, asesoramientos y orientación en la dirección del aprendizaje.

Se puede afirmar que la gestión pedagógica es el eje central del proceso educativo, porque la práctica docente es el camino que direcciona la gestión de los aprendizajes, basadas en un buen clima escolar, un excelente trabajo en equipo y atención de los objetivos de la institución educativa.

Además, es la razón de ser del proceso enseñanza – aprendizaje, es relevante porque hay componentes que giran alrededor de este.

Dimensión Participación Escolar

Según Ministerio de Educación del Ecuador (2011) da reconocimiento a los estudiantes que también pueden participar en proyectos de emprendimiento educativo donde pueden desarrollar sus capacidades reflexivas y expresivas, innovadoras e investigativas. Esta participación de los estudiantes debe ser estimuladas y reconocidas para generar una mayor participación activa, donde el estudiante sienta que si es capaz de aportar y colaborar con el aprendizaje que busca un cambio de actitud ante los retos o problemas que se presentan. Para esto es importante que el docente oriente a los estudiantes a la participación activa de proyectos emprendedores de la comunidad educativa y que al final esos problemas sean revertidos, obteniendo logros positivos en beneficio de la Educación, buscándose en todo instante el desarrollo integral de los educandos,

En conclusión, se ser así nuestros estudiantes serán transformadores que pueden retar a los problemas buscando alternativas de solución.

Dimensión Cooperación escolar

Según Ministerio de Educación del Ecuador (2011, p. 14) “Orientan la relación de las personas de la institución educativa, se sustenta en principios y valores, que propicien un clima organizacional adecuado a través del trabajo colaborativo de sus integrantes y la vinculación con la comunidad”.

Es importante que en las escuelas se promocionen prácticas que permitan la organización y convivencia entre sus integrantes con la finalidad de promover y lograr una ciudadanía sin complicaciones enfocada en la solución pacífica de conflictos.

1.3.2.2 Teorías científicas de la variable 2: Desempeño docente

Teorías psicológicas citadas por (Roque, 2017)

Son estudios que aportan en Educación sobre la conducta, valores y las relaciones entre sí. En Valdez (2004) citado por Mendoza (2011) encontramos:

El constructivismo de Jean Piaget, sustenta que el estudiante es el que construye sus propios conocimientos, estas acciones las hace de manera diaria con sus propias experiencias y su interacción con el entorno, iniciándose con los esquemas de los saberes previos que el individuo trae consigo. El docente promueve desarrollo y autonomía de sus estudiantes, pero el más vital es generar un entorno de respeto, reciprocidad y autoconfianza ayudando que el educando construya sus propios valores morales.

El conductismo de John Watson, que manifiesta que para obtener una respuesta del aprendizaje debe haber una estimulación. Por lo tanto, es tarea del docente saber exactamente que recursos tecnológicos y conductuales va a utilizar para el logro de la respuesta.

El humanismo representado por Maslow, concibe la satisfacción máxima del sujeto considerando una jerarquía por ello respeta un orden prioritario de

autorrealizaciones siendo estas continuas y constantes. El docente debe entregar material o recursos educativos a todos los estudiantes. De esta manera todos conocerán que se está tratando y se evitará la desconcentración y la falta de interés por leer la información, sino por el contrario lo va a palpar, leer y concientizar sus ideas.

El cognitivismo con Ausbel, afirma que el aprendizaje es significativo cuando el estudiante expresa el conocimiento viejo y el conocimiento recibido, combinándolos hasta asimilar la nueva información, es decir se logran establecer relaciones significativas. Entonces el docente debe aplicar ciertas estrategias metodológicas que le conlleven a experimentar y reflexionar sobre lo aprendido. Por tal razón el docente retroalimenta durante todo el proceso de enseñanza - aprendizaje usando técnicas y estrategias metodológicas pertinentes y eficaces

El histórico cultural con Vygotsky, sostiene que para el logro de aprendizajes es importante la interacción social, que permite al estudiante relacionarse o socializarse con los demás mediante el diálogo, la comunicación y la interacción, pero en este proceso necesita ser conducido por el docente para que pueda desarrollar sus estructuras mentales hasta alcanzar el aprendizaje en su totalidad aprovechando lo que el estudiante ya conoce del tema, la información nueva que asimiló con ayuda del profesor.

Teoría del campo vital, Kurt (2000). Sostiene que de acuerdo al ambiente o espacio donde nos desenvolvamos surgen los comportamientos. Aquí juega un papel importante también el trato, el respeto, las buenas relaciones entre otros; así como también todo lo que le rodea a este espacio: los valores y costumbres que practican las personas que están a su alrededor influyen de manera negativa o positiva en la conducta de nuestros estudiantes.

Por otra parte, Lewin (1998) manifiesta que se puede trabajar la dimensión irrealidad; es decir aspectos como la fantasía, sueños, deseos que los estudiantes pueden manifestar porque es parte de su evolución y desarrollo, donde es libre e independiente para manifestar ciertas características según

su etapa y edad hasta llegar a darse cuenta de la realidad. Entonces su personalidad aceptable, madura y real va a depender cuando haya llegado a una etapa concreta de su vida. Puede ser la juventud donde adquiere cambios en su personalidad, en la que se da cuenta de ciertas malas conductas cometidas anteriormente. Es preciso aclarar que esta personalidad también depende de cómo esta persona vivió su vida, de los valores impartidos de la educación que le dieron sus padres y de las relaciones o roces sociales; grupos y amistades.

Teorías Pedagógicas (Roque, 2017)

Las bases pedagógicas propuestas que han surgido según el avance del mundo globalizado, la modernización y la preocupación de mejorar la Educación hasta convertirla en una Educación de calidad, siendo el conocimiento una pieza valiosa que ha necesitado ser tratado y estudiado en la forma de transmitirlo, aprenderlo y enriquecerlo. Entonces gracias a estos aportes pedagógicos hemos adaptado una forma de lograrlo: según las políticas educativas en nuestro país plantean y buscan que el estudiante sea descubridor, constructor, innovador y reflexivo ante los retos de la vida. Así tenemos:

Teoría liberadora de Freire (1999), sostiene que la Educación transforma y libera al ser humano porque busca y encuentra nuevos saberes que lo libera del atraso, la mediocridad, la incultura, antivalores y la positividad. Con esta Educación las personas que se sintieron olvidadas, discriminadas, apartadas y las que causaron estos efectos van también a sentirse liberadas porque esta Educación busca integrar a todas, busca que todos aprendan. Es por eso que existen niveles y modalidades en la Educación que están sujetas a las teorías pedagógicas. Por ello la labor del docente es crucial en la Educación porque atiende a seres humanos con distintas personalidades y problemas. Es aquí la tarea ardua del docente que tiene que tener vocación que se interesa por estar a la par con los aportes pedagógicos, creando sus propias técnicas y estrategias en donde va ir redescubriendo y aprendiendo hasta tomar conciencia de su gran labor y función.

La teoría humanista de Peñaloza (1995) sostiene que las personas al desarrollar sus capacidades con el conocimiento propuesto, donde expresa lo que siente y lo que ve en su contexto real. Entonces de ser así se está desarrollando como tal, como un ser humano que piensa, reflexiona y valora el acontecer de la vida. Por su misma naturaleza de ser, en la Educación el hombre intenta ser hombre con sus errores, aciertos, defectos, virtudes, los que se detectan en el proceso pedagógico, pero es que el hombre es así: piensa, razona, descubre el aprendizaje por su misma condición de ser un ser pensante y racional.

La educación es un proceso de hominización, de interacción entre el hombre, la sociedad y la cultura reforzándose cada elemento entre sí; pero si alguno de ellos se separa la educación tendría un declive por ello se avizora que los estudiantes se realicen como personas con un desarrollo integral. Ningún ser humano puede vivir sólo es una necesidad Peñaloza afirma que: “La sociedad es el medio natural donde existe el hombre”.

La educación también es un proceso de culturación, porque es un ser sicobiológico posee conciencia de sí mismo, destrezas, capacidades, y habilidades, haciendo su historia en donde su capacidad inventiva y la creación son parte de él. Se argumente que la cultura es transmitida por medio de dos caminos, la primera es la herencia genética, mediante la cual se transmiten las características biológicas que posee el individuo a las nuevas generaciones y la segunda es la educación transmitidas por medio de las acciones, obras realizadas por el individuo o las creaciones culturales las cuales van modificándose y haciéndose más complejas a través del tiempo las que son asumidas y vivenciadas por nuevas generaciones.

Pedagogía afectiva con Zubiría (2002, p.303) citado en (Mendoza, 2011) sostiene que el aprendizaje será más significativo si el estudiante siente que el docente les brinda afecto. Entonces se sentirán en confianza y tendrá mayor predisposición para participar activamente en clase. El estudiante va a sentir que el aula es un espacio donde puede experimentar, descubrir, aprender y expresar ideas.

Con la pedagogía afectiva podemos conseguir que los estudiantes tímidos y pasivos se sientan en confianza y puedan manifestar lo que saben y no saben. Con una palabra afectuosa, un abrazo lograremos que nuestros estudiantes se acerquen, a que se sientan felices y contentos por aprender.

Zubiría manifiesta: “En efecto, los sentimientos y su educación, la educación sentimental, no es cuestión de telenovelas, como de ocasión se presenta

1.3.2.3 Información complementaria de la variable 2: Desempeño docente

Evaluación de los estándares de calidad educativa.

La educación ocupa un lugar central en la ejecución de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Mediante el cual, las naciones del mundo se han comprometido a unir esfuerzos para garantizar una educación inclusiva con equidad en la calidad promoviéndose oportunidades de aprendizaje durante el tiempo de vida de la persona.

La importancia dada a la educación en los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) será reflejada en el reconocimiento de la interrelación que se tiene con otras metas como acceso a salud, planificación familiar, empleo juvenil, la reducción de efectos sobre el cambio climático y el consumo responsable de recursos. Es decir que la educación se convierta en el espacio en donde de forma necesario confluyen otros derechos que permitan el goce de los mismos y el desarrollo integral de un individuo, no solo por las destrezas que adquiere, sino por la capacidad de vincularse a su comunidad y practicar valores ciudadanos (UNESCO).

La Constitución Política del Ecuador establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, así también, en el artículo 27, se agrega que la educación deberá centrarse en la persona garantizando su desarrollo integral, logrando la participación del beneficiario, siendo obligatoria, desarrollándose en un ámbito pacífico e intercultural,

democrático, inclusivo y diverso, con calidad y calidez; impulsándose la equidad de género, impartiendo justicia, demostrándose solidaridad.

Según lo mencionado, el Estado asume la responsabilidad de orientar la gestión educativa por medio de parámetros de calidad, sin embargo, no se debe perder de vista que los cambios son impulsados por las partes actoras del sistema educativo basadas en los resultados de diagnósticos especializados.

Los estándares de calidad educativa son parámetros de logros esperados, cuyo objetivo sirve para la orientación, apoyo y monitoreo de la acción de los grupos de actores que conforman el sistema nacional de educación para su mejora continua. Se distribuyen en estándares de aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional.

La estructura externa de los estándares del desempeño profesional docente está compuesta por dimensiones, componentes, estándares, indicadores y medios de verificación:

La dimensión, es el ámbito o área de la calidad educativa cuyo tratamiento se abordará mediante el desarrollo de aspectos específicos. Encontramos cuatro diferentes dimensiones: gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.

Componente, cada uno de los aspectos que conforman la dimensión. Existen nueve componentes en total: cuatro relacionados a la gestión administrativa, (desarrollo profesional; información y comunicación; infraestructura, equipamiento y servicios complementarios), gestión pedagógica (enseñanza y aprendizaje; consejería estudiantil y refuerzo académico); convivencia, participación escolar y cooperación (convivencia escolar y participación escolar) y seguridad escolar (gestión de riesgos y protección

Estándar, descripción de logros esperados de las partes actoras del sistema educativo.

Indicador, grado de cumplimiento o cualidad del estándar.

Medio de verificación, muestra o prueba certera obtenida como referencia del resultado de la evaluación o verificación del cumplimiento de un estándar. Ministerio de educación del Ecuador (2011, p 13-62)

Factores que influyen en el desempeño docente

Según Portocarrero (2015, p.25) los docentes van a tener un buen desempeño cuando cumplen dos factores muy esenciales: El desarrollo de la práctica pedagógica y las relacionadas con la escuela y la comunidad.

Es claro que en la práctica pedagógica el docente aplica estrategias metodológicas en sus sesiones de aprendizaje que apuntan al logro del propósito, capacidades y competencias. El docente debe generar una participación activa, involucrando a todos los estudiantes en el aprendizaje porque se trata de construir aprendizajes significativos que les permita mejorar su rendimiento académico, demostrándolo en sus aciertos y desaciertos. Para esto el docente tiene que tener en cuenta en la planificación de sus sesiones características y ritmos de aprendizaje de cada estudiante, debiendo planificar una sesión de acorde con este aspecto para un mayor éxito pedagógico.

Por otra parte, el docente no será ajeno a la realidad de la Institución Educativa; sino que se identificará con ésta y tendrá buenas relaciones con las autoridades de la comunidad.

También el docente asumirá el liderazgo al asumir ciertas funciones en beneficio de la Institución (concursos, proyectos de innovación u otras tareas a cumplir). Así mismo, velará y hará cumplir a sus estudiantes las normas y acuerdos institucionales que buscan controlar y mejorar la disciplina de los estudiantes. Por otro lado, los docentes pueden asumir doble cargo; de pertenecer al equipo directivo y el de cumplir con la práctica pedagógica en las aulas. De esta manera el docente se hará más responsable y tendrá la tarea de sacar adelante a la Institución Educativa donde labora.

Estos factores incluyen los procesos relacionados con la construcción del ambiente de aprendizaje en la escuela, aquí se única la remuneración salarial.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre habilidades conceptuales y desempeño docente en la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018?
2. ¿Qué relación existe entre habilidades administrativas y desempeño docente en la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018?
3. ¿Qué relación existe entre habilidades técnicas y desempeño docente en la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El estudio se justifica desde cinco aspectos:

En primer lugar el trabajo es pertinente y conveniente porque se hará referencia y se resaltará de manera certera la importancia de las habilidades directivas y el desempeño docente en el logro de aprendizajes enfocadas en el conjunto de criterios que enmarcan los estándares de la gestión escolar y el desempeño profesional basados en principios de equidad y diversidad que garanticen el ejercicio de derechos, de acorde a los constantes cambios de las políticas educativas dadas en los últimos años con el propósito de mejorar de la calidad educativa.

En segundo lugar el estudio tiene relevancia social porque será trascendental para la comunidad educativa quienes serán los beneficiaros directos, y según resultados obtenidos producto de la relación entre

habilidades directivas y desempeño docente será beneficiosa para la comunidad científica, también se recomendará a la comunidad educativa realizar actividades de orientación como es implementar estrategias psicopedagógicas y didácticas para superar las debilidades del desempeño docente pero también que permita el fortalecimiento de las habilidades directivas resolviendo de esta manera el porqué de sus deficiencias las cuales les impide quizá lograr cumplir con los estándares de la calidad educativa, previniendo y evitando sucesos negativos en la práctica docente.

En tercer lugar el trabajo tiene implicancias prácticas porque permitirá indagar, describir las habilidades directivas y el desempeño docente que poseen los docentes de la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, para que al encontrar niveles deficientes, se podrá sugerir a los participantes de la investigación líneas de atención pedagógica con el fin de obtener un adecuado desarrollo sobre habilidades conceptuales, administrativas, técnicas, de gestión pedagógica, participación escolar y cooperación escolar. Al mismo tiempo los resultados serán una guía para el personal de la unidad educativa y puedan conocer su realidad.

En cuarto lugar tiene valor teórico porque los aportes que se obtengan de la investigación permitirán construir nuevos conocimientos en el campo educativo, generalizándose los resultados a principios amplios relacionados a los estándares de la calidad educativa, al encontrarse la relación entre habilidades directivas y desempeño docente servirá como aporte de estudio sistemático aplicado bajo rigor científico, logrando revalorar la carrera digna del docente y las comunidades educativas donde se ejerce la labor, sirviendo los resultados a la comunidad educativa para que conozcan en qué medida brindan el servicio educativo y si este es de calidad o por medio de los resultados que se conocerán.

Además, los resultados serán verídicos sin manipulación fraudulenta, pudiendo ser utilizados como referencias para investigaciones futuras.

Finalmente en el quinto lugar posee utilidad metodológica porque se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, también la elaboración y aplicación de los dos cuestionarios el primero sobre habilidades directivas y el segundo sobre desempeño docente, permitirá conseguir nueva información sobre las variables de estudio, conociendo los niveles logrados por cada participante; y de esta manera contextualizar los estándares de la calidad educativa proporcionados por el MINUDEC contribuyendo con las recomendaciones sobre el uso de estrategias conceptuales, técnicas, administrativas, pedagógicas, participación escolar y cooperación escolar aplicándose talleres, jornadas de reflexión, programas de actualización y capacitaciones en relación a los cambios curriculares para contribuir a reforzar la práctica docente, promoviéndose un liderazgo pedagógico a nivel institucional y de aula cuyo fin es mejorar el logro de aprendizajes porque estos en su mayoría dependen de la calidad del desempeño docente.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

H_i: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi, 2018

H_o: No existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018

1.6.2 Hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

H_{1o}: No existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

H2: Existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

H2₀: No existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

H3: Existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

H3₀: No existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos:

1. Establecer la relación que existe entre habilidades conceptuales y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.
2. Precisar la relación que existe entre habilidades administrativas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.
3. Estimar la relación que existe entre habilidades técnicas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

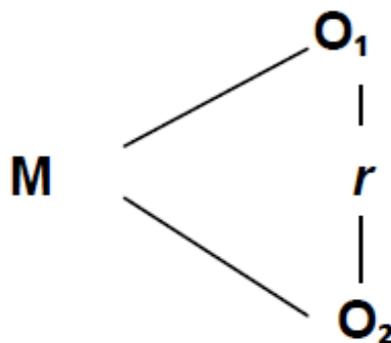
II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El estudio se encuentra inmerso dentro del paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, no experimentales. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010, p.149) sostienen que: Son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables y solamente se observan los fenómenos en su entorno natural para luego ser analizarlos.

El diseño corresponde al nivel descriptivo, de tipo correlacional, determinado por el esquema empleado, mencionado por Carrasco (2015, p. 73) quien indica que el nivel correlacional va permitir al investigador realizar un análisis y estudio de la relación de hechos y fenómenos de la realidad llamadas variables, para luego conocer el grado de influencia o ausencia de las mismas, buscando determinar el nivel de relación entre las variables estudiadas.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



M: Muestra (42 docentes unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi).

O₁: Habilidades directivas

O₂: Desempeño docente

r: relación entre variables.

2.2 Variables, operacionalización

Variables

Variable 1:

Habilidades directivas según Cetina et al (2010, pp.13) son el conjunto de capacidades que posee un director que le permiten cubrir las expectativas que su cargo lo amerita.

Así mismo, Whetten y Cameron (2011) citado por Córdova (2017, pp.72) son “aquellas habilidades necesarias para mejorar las actividades laborales cotidianas, así como las relaciones con los demás”. Además, involucra un conjunto de aptitudes, cumplimiento de roles y funciones que debe realizar el directivo durante la convivencia diaria con los miembros de la comunidad educativa, enfocadas en sus actividades gerenciales permitiéndole de esta forma direccionar su organización con el único fin de hacerlo competitivo y eficaz.

Variable 2:

Desempeño Docente según Rodas (2011) es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el educando debe cumplir de manera diaria en el momento de planificación, implementación, conducción y evaluación no solo considerando la capacidad cognoscitiva, sino también las actitudes y valores del estudiante.

También Montenegro, (2009) citado por Pérez (2016, pp.63), “es el cumplimiento de funciones y normas que realiza en el aula el docente. Se desarrolla en forma eficiente y eficaz, considerando el nivel de los estudiantes para solucionar problemas de su entorno”. Abarca diversos ámbitos ya sea el contexto sociocultural, el entorno institucional, el aula. El fin es mejorar la calidad educativa y permite cuantificar la labor del docente.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Conceptual	operacional			
Variable 1 Habilidades directivas	Son capacidades o destrezas que debe reunir un director para cumplir con las expectativas que su función le exige. Cetina at al (2010)	Son las competencias que debe desarrollar el directivo que le permitan direccionar la gestión institucional mediante la práctica de sus habilidades conceptuales, habilidades administrativas y habilidades técnicas.	D1: Habilidades Conceptuales	- Capacidad de adquisición. - Capacidad de interpretación. - Capacidad de análisis de información.	De intervalo
			Conjunto de capacidades para realizar el análisis de sucesos, tendencias, identificación de cambios, escenarios posibles hipotéticos. katz (2011, p. 5)	D2: Habilidades Administrativas	
		Son las que desarrollan los líderes o los que dirigen las instituciones educativas, en donde deben poner de manifiesto todos sus conocimientos de liderazgo y			

Variable 2

Desempeño

Habilidades necesarias para mejorar las actividades laborales cotidianas, así como las relaciones con los demás. Whetten y Cameron (2011) citado por Córdova (2017, pp.72)

Es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple

Determina la calidad educativa se basa en estándares que favorecen

conducción administrativa para de esta manera efectivizar el desempeño de la función gerencial. (Mosley et al 2005, p. 16) citados por (Bermúdez & Bravo, 2016, pp.66)

D3: Habilidades técnicas

Conjunto de capacidades que permiten tener un dominio sobre una determinada metodología laboral, técnicas y hacer uso de la tecnología idónea para dar solución a una problemática eventual. Katz (2011, p.6)

D1: Gestión pedagógica

Aspectos necesarios para la planificación y ejecución de acciones que permite llevar el acabo, las prácticas

- Capacidad de manejo en conocimientos técnicos.
- Capacidad para lograr objetivos óptimos.
- Capacidad de liderazgo pedagógico.

- Promueve el interés.
- Promueve el pensamiento crítico.

De intervalo

<p>cotidianamente al desarrollo profesional planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no solo la capacidad cognoscitiva, sino también las actitudes y valores del educando. Rodas (2011)</p>	<p>al desarrollo profesional docente en diferentes ámbitos como la gestión pedagógica, participación escolar y cooperación escolar.</p>	<p>pedagógicas, su ejecución, evaluación y refuerzo, así como el aseguramiento y atención al desarrollo biopsicosocial del estudiantado. Ministerio de educación del Ecuador (2011, p.14)</p>	<p>- Retroalimenta las actividades pedagógicas.</p>
<p>Cumplimiento de funciones y normas que realiza en el aula el docente. Se desarrolla en forma eficiente y eficaz, teniendo en</p>		<p>D2: Participación Escolar</p> <p>Reconocimiento a los estudiantes que también pueden participar en proyectos de emprendimiento educativo donde pueden desarrollar sus capacidades reflexivas y expresivas, innovadoras e investigativas. Ministerio de educación del Ecuador (2011, p.14)</p> <p>D3: Cooperación escolar</p>	<p>- Fortalecimiento de capacidades innovadoras.</p> <p>- Fortalecimiento de capacidades reflexivas.</p> <p>- Ejecución de emprendimientos interdisciplinarios</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Participación activa.</p>

cuenta el nivel de los estudiantes para solucionar problemas de su entorno. Montenegro, (2009) citado por Perez (2016 , pp.63)

“Orientan la relación de las personas de la institución educativa, se sustenta en principios y valores, que propicien un clima organizacional adecuado a través del trabajo colaborativo de sus integrantes y la vinculación con la comunidad”.
Ministerio de educación del Ecuador (2011, p. 14)

- Fortalecimiento de habilidades para la vida.

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población es un conjunto de sujetos a quienes se les pretende conocer por medio de un trabajo investigativo. Entonces se le llama población a la cantidad total de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, delimitados por características habituales o similares y son precisados en un espacio y tiempo. Abanto (2015, p.44)

La población estuvo constituida por 42 docentes de ambos turnos de la unidad educativa “Rosaura Maridueña” de Yaguachi, 2018.

Tabla 2

Tipificación de la población

Turno	SEXO		N° DE DOCENTES
	M	F	
Mañana	9	13	22
Tarde	11	9	20
TOTAL	20	22	42

Fuente: Actas de la Unidad Educativa “Rosaura Maridueña” de Yaguachi, 2018.

2.3.2 Muestra

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014, p.173) “Muestra Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta”.

Es decir, la muestra viene hacer una parte de la representación del total de la población dentro de una investigación, para obtener esta fracción se emplean formulas o la lógica.

En el presente trabajo se implementó el estudio de la población muestral considerando la accesibilidad de los sujetos, el costo estuvo al alcance del investigador y el aspecto más importante el tamaño de la población que es menor a 50 sujetos, concordando con Hernández, Fernández, & Batista (2014, p.174). Entonces la muestra estuvo constituida por 42 docentes de ambos turnos de la unidad educativa “Rosaura Maridueña” de Yaguachi, 2018.

2.3.3 Muestreo

Por convencimiento para Ochoa (2015, p.) es la técnica de muestreo más usual, las muestras son elegidas porque son asequibles para el investigador. Los participantes son elegidos simplemente porque son factibles de reclutar. Se considera la más fácil, barata y la que menos tiempo lleva.

2.3.3 Criterios de inclusión

- Docentes que ejercen cargo directivo, jerárquico y tiene aula a cargo en condición de nombrados y/o contratados de ambos turnos de la unidad educativa “Rosaura Maridueña” de Yaguachi, 2018.
- Docentes del sexo masculino y femenino.
- Haber respondido el total de interrogantes de la encuesta.

2.3.4 Criterios de exclusión

- Docentes que ejercen cargo administrativo y de psicología.
- Docentes que ejercen cargo de auxiliares de educación.
- No haber respondido correctamente a los datos de filiación requeridos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

Las técnicas de recolección para Carrasco (2009) citado por (Oscoco, 2015, pp.63) sustenta que es el conjunto de reglas y pautas sirven de guía y orientación a las actividades que realizan los investigadores en cada etapa

de la investigación científica. Para utilizar y aplicar las técnicas ya sean como herramientas procedimentales o estratégicas es necesario tener un conocimiento previo que permitan realizar una buena selección y elección.

Para el estudio de las variables habilidades directivas y desempeño docente se aplicará la técnica de la encuesta. Según Velázquez y Rey (2013) citado por (Tafur, 2017, pp.62) “es el método de recopilación de datos acerca de hechos, objetivos, opiniones, conocimientos, basados en una interacción directa (entrevista) o indirecta (cuestionario) entre el investigador y el encuestado”.

Tabla 3.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Variable	Técnicas	Instrumento
Variable 1: Habilidades directivas	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario.

Fuente: Hernández et al (2014)

Apreciación:

La tabla 3 se evidencia que para el recojo de datos de las dos variables se utilizó la técnica de encuesta con dos instrumentos diferentes para cada variable del tipo Likert de respuesta múltiple.

2.4.2 Instrumentos

Los instrumentos son herramientas utilizadas por un investigador que le permiten la recolección de información de la muestra elegida para Abanto (2015, p.49) afirma que “los instrumentos son los medios usados para la recolección de datos, pueden ser cuestionarios, guías de entrevista, test, etc.” Por ende, se deben aplicar instrumentos validados y confiables.

Para recoger los datos se aplicará como instrumento el cuestionario, orientado a los educadores de la unidad educativa “Rosaura Maridueña” del cantón Yaguachi. Según López & Fachelli, (2015, p.17) el cuestionario es un instrumento que permite recoger compuesto por un conjunto de enunciados, preguntas sistemáticas y ordenadas, las respuestas son consignadas mediante un sistema establecido de registro sencillo. A su vez es rígido su función es buscar recoger la información de los participantes por medio de preguntas pertinentes refleja una problemática formulada en la investigación.

También al respecto Arias (2014, p. 224) argumento que “los cuestionarios denominados también cedulas, consiste en forma impresas en las cuales los sujetos proporcionan información escrita al investigador”.

El instrumento utilizado en el estudio comprendió 02 cuestionarios formados por un total de 18 interrogantes cada uno, ambos cuestionarios con respuestas en escala de Likert teniendo como escala de valores: 1 Nunca; 2 A veces y 3 Siempre. El primer cuestionario va permitir medir las habilidades directivas en las dimensiones habilidades conceptuales (5 ítems), habilidades administrativas (4 ítems) y habilidades técnicas (9 ítems) y el segundo cuestionario va permitir medir la percepción del desempeño docente en las dimensiones gestión pedagógica (12 ítems), participación escolar (3 ítems) y cooperación escolar (3 ítems). Los instrumentos que se van utilizar en la investigación se describirán a través de una ficha técnica para cada uno.

2.4.3 Validez del instrumento

La validez es la cercanía a la “verdad” para Abanto (2015, p.49) afirma “que la validez se encamina a sostener cuán legales o válidas son los ítems que integra el instrumento; es decir, se considera un procedimiento específico que se realiza con un propósito especial y debe ser aplicado a una determinada muestra.

La validación de instrumentos se efectuó por medio del criterio de jueces o expertos en conformidad con la matriz de validez decretada por la

Universidad Cesar Vallejos, quien está a cargo del docente asesor. Abanto (2015, p. 119)

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos para Abanto (2015, p.49) “hace referencia a si la escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones”. Ello implica reiterada aplicación del instrumento al mismo sujeto el cual debe causar similares resultados.

En la presente investigación se aplicó una prueba piloto a 36 sujetos calculó la confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach; según resultados se concluye que el cuestionario de Habilidades directivas alcanzó una confiabilidad de 0.812 y el desempeño docente de 0.833.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se aplicó la técnica estadística descriptiva, inferencial y el estadístico coeficiente de correlación Rho de Pearson. Los pasos que se realizaron para el análisis de los datos fueron dados de la siguiente manera: El software SPSS-22 permitió comprobar la confiabilidad de los instrumentos (alfa de crombrach) por medio de la aplicación de la prueba piloto.

Luego de aplicarse los instrumentos validados y con una confiabilidad buena se procedió a organizarlos, agrupando los indicadores similares relacionados a características de los procesos educativos de las dimensiones de cada variable.

Por tratarse de datos cuantitativos fue necesario preparar una base de datos útil para el ingreso y organización de la información, se realizó a través del programa de Microsoft Excel 2013, obteniéndose tablas para su descripción e interpretación.

Para la contratación de hipótesis se procesaron los datos con la t Student. La información de datos se presentó en tablas, para su descripción e

interpretación se aplicó el estadístico Rho Pearson que es una medida de correlación entre dos variables aleatorias cuantitativas y es independiente de la escala de medida de las variables; se aplica a dos variables siempre y cuando sean cuantitativas y continuas.

Las apreciaciones obtenidas del estadístico permitieron dar respuesta a los objetivos, con la T Student permitió confirmar la hipótesis general y específicas afirmativas; dando lugar a la formulación de la discusión con apoyo del marco teórico, obteniéndose como resultado nuevos conocimientos teóricos, permitiendo de este modo arribar a la elaboración de las conclusiones y finalmente dando lugar a las recomendaciones.

Diaz et al (2014, p.12) describen que el coeficiente de correlación mide la fuerza y dirección de la relación de dos variables cuantitativas. Los valores van desde -1 hasta 1, los extremos indican mayor correlación, el 0 indica correlación nula. La relación es directa si el signo es positivo o inversa si es negativo.

Tabla 4.

Niveles de correlación de Pearson.

R	Interpretación
± 1	Correlación Perfecta
± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
± 0.60 a ± 0.79	Alta
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.20 a ± 0.39	Baja
± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Fuente: Diaz et al (2014, p.12)

Además, la discusión de resultados se realizó por medio de la comprobación de los mismos, considerando las tesis consideradas como antecedentes. Finalmente se elaboró las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Aspectos éticos

Durante la elaboración del estudio investigativo se reservó la identidad de los participantes, en la información proporcionada respetándose el criterio de confidencialidad, anonimato y veracidad.

Al mismo tiempo se respetó la participación libre y voluntaria de los participantes, considerándose el principio de la no maleficencia que consistirá en no originar ningún tipo de daño hacia la muestra, por medio de una carta de consentimiento informado.

También se respetó en todo instante los derechos de autoría bajo el criterio de autenticidad con datos reales, no duplicados, ni falseados, ni copiados correspondiendo a la realidad problemática a investigar que se consignará en las tablas las cuales serán originales y recogidos en los instrumentos sin alteración de dicha información.

Finalmente se respetó las normas APA para citas y referencias plasmadas en una declaratoria de autenticidad.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Nivel de la variable 1 Habilidades directivas

Nivel de calificación		Habilidades directivas	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	(43 - 54)	42	100
Regular	(31 - 42)	0	0
Deficiente	(18 - 30)	0	0
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Habilidades directivas.

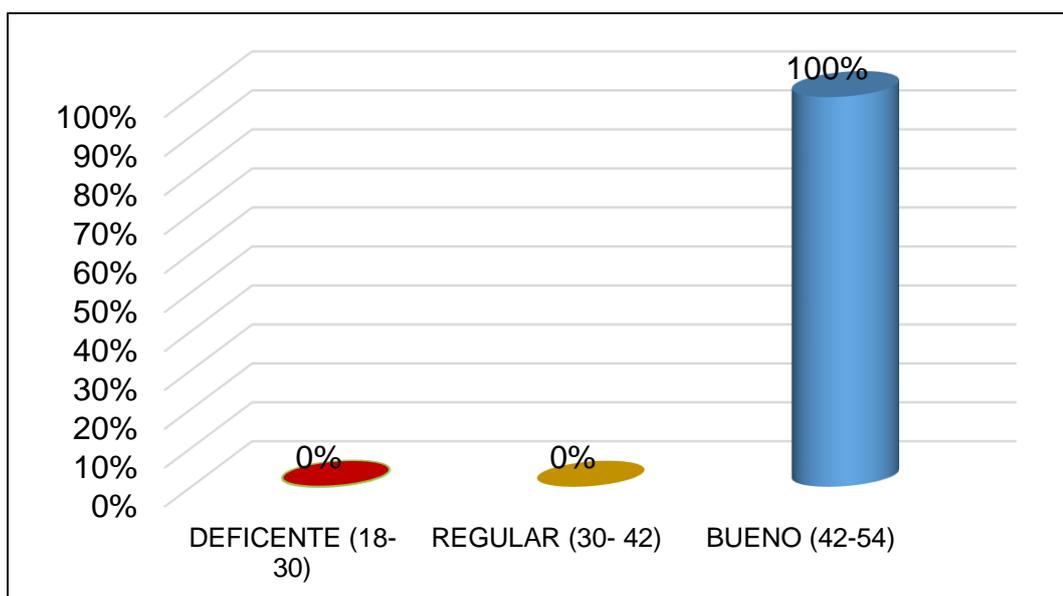


Figura 1. Habilidades Directivas

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 5 y figura 1, un 100% de los docentes perciben que el nivel de la variable habilidades directivas es bueno.

Tabla 6

Nivel de la dimensión (1) Habilidades conceptuales

Nivel de calificación		Habilidades conceptuales	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno	(13 -15)	41	98
Regular	(9 - 12)	1	2
Deficiente	(5 - 8)	0	0
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Habilidades directivas

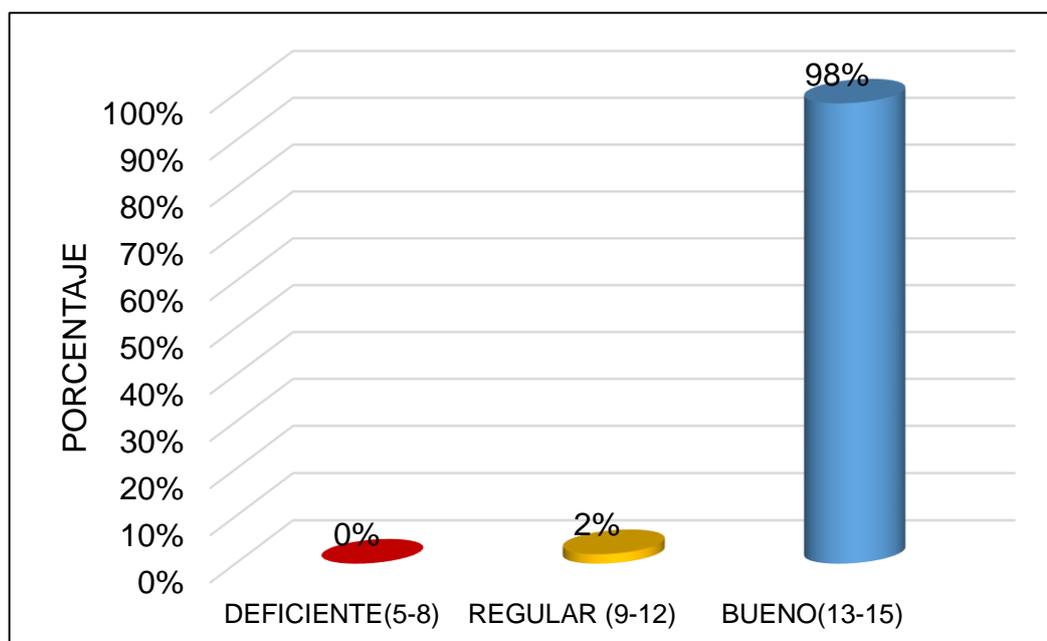


Figura 2. Habilidades conceptuales

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 6 y figura 2, un 98% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión habilidades conceptuales es bueno y un 2% opinan que es regular.

Tabla 7

Nivel de la dimensión (2) Habilidades administrativas

Nivel de calificación	Habilidades administrativas	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (15 - 18)	42	100
Regular (11 - 14)	0	0
Deficiente (6 - 10)	0	0
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Habilidades directivas

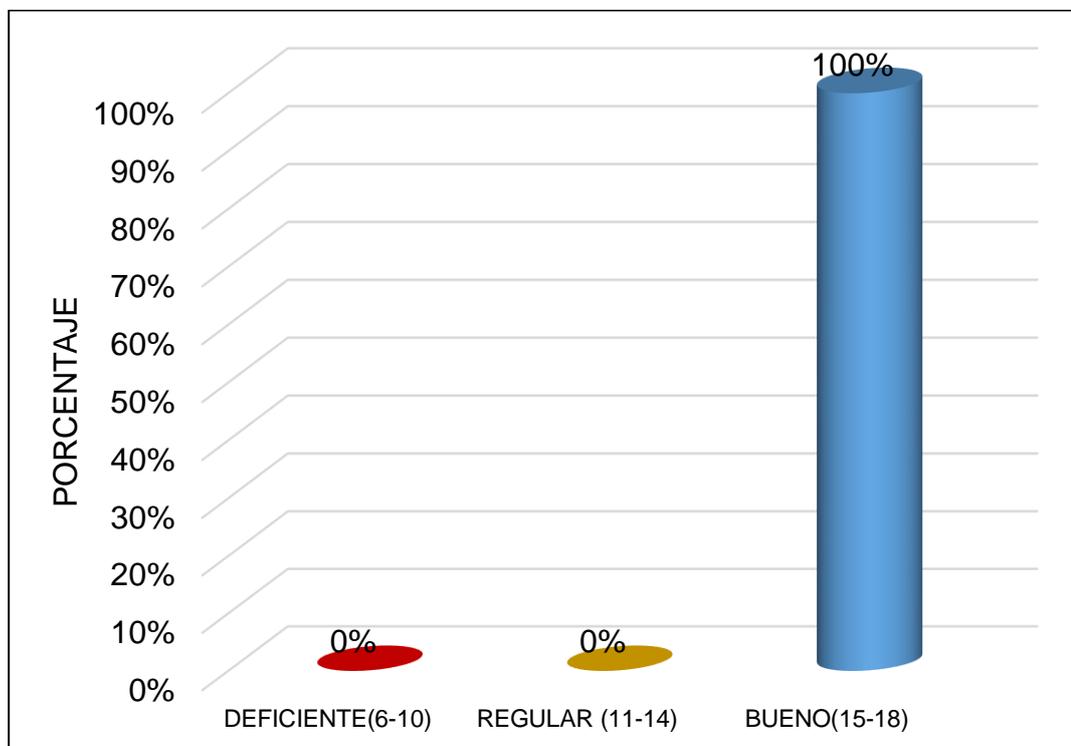


Figura 3. Habilidades Administrativas

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 7 y figura 3, un 100% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión habilidades administrativas es bueno.

Tabla 8

Nivel de la dimensión (3) Habilidades técnicas

Nivel de calificación	Habilidades técnicas	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bueno (17-21)	41	98
Regular (12-16)	1	2
Deficiente (7-11)	0	0
Total	42	100

Fuente: Cuestionario Habilidades directivas

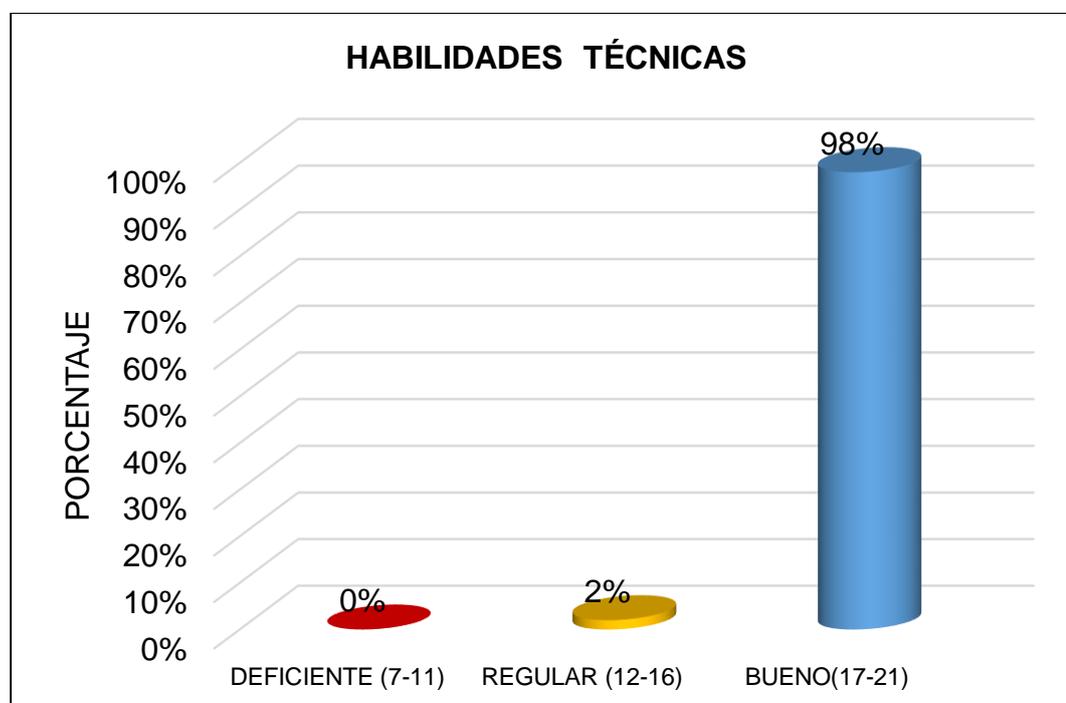


Figura 4. Habilidades Técnicas

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 8 y figura 4, un 98% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión habilidades técnicas es bueno y un 2% opina que es regular.

Tabla 9

Nivel de la variable 2 Desempeño docente

Nivel de calificación		Desempeño docente	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado	(65 - 96)	42	100
Poco adecuado	(33 - 64)	0	0
Inadecuado	(0 - 32)	0	0
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente.

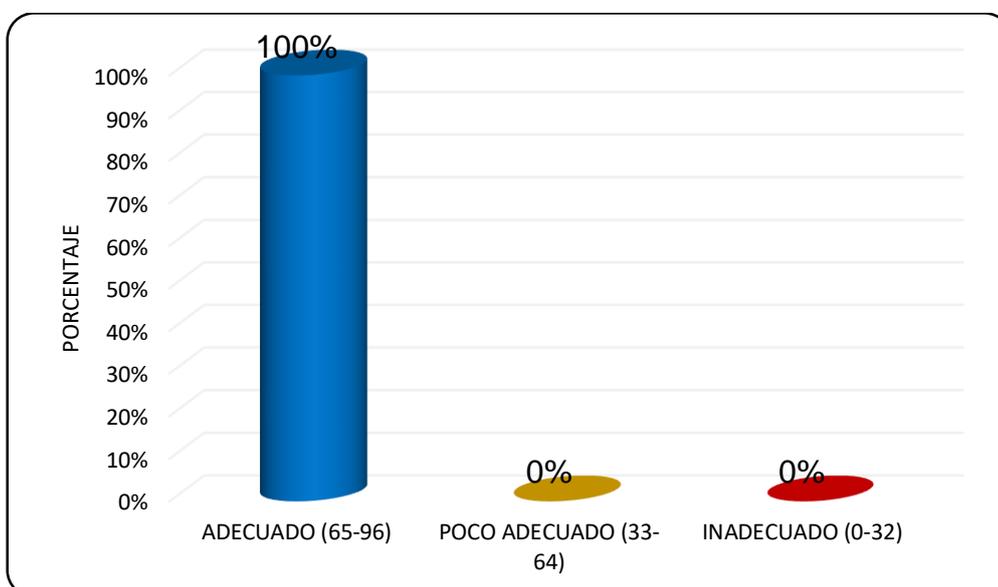


Figura 5. Desempeño Docente

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 9 y figura 5, un 100% de los docentes perciben que el nivel de la variable desempeño docente es adecuado.

Tabla 10

Nivel de la dimensión (1) Gestión pedagógica

Nivel de calificación		Gestión pedagógica	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado	(15-18)	40	96
Poco adecuado	(11-14)	1	2
Inadecuado	(6 -10)	1	2
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

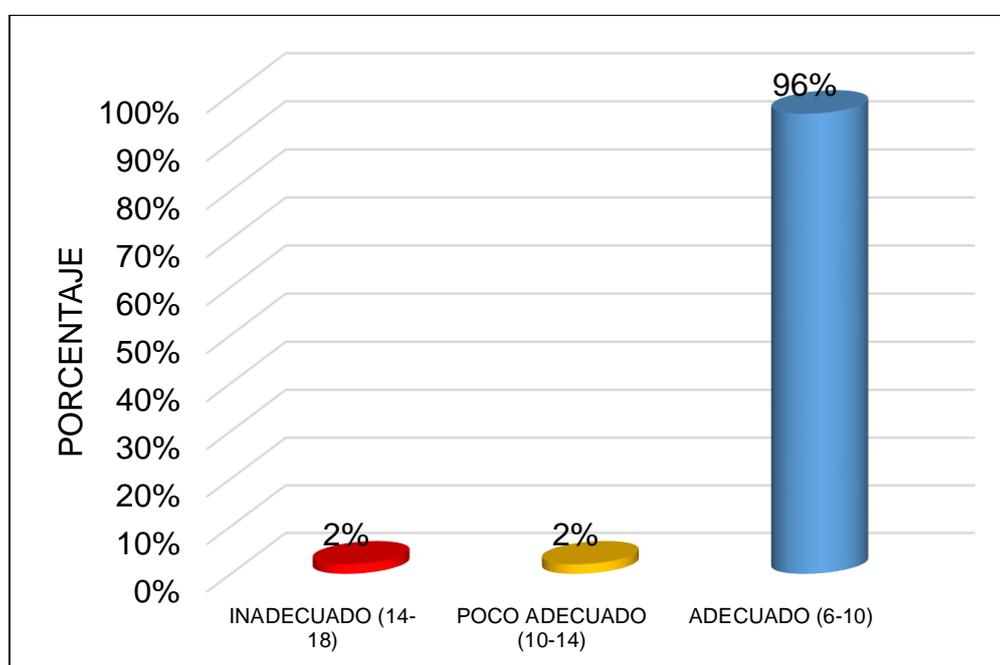


Figura 6. Gestión Pedagógica

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 10 y figura 6, un 96% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión gestión pedagógica es adecuado, mientras que un 2% opina que es poco adecuado y otro porcentaje igual 2% es inadecuado.

Tabla 11

Nivel de la dimensión (2) Participación escolar

Nivel de calificación		Participación escolar	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado	(15 - 18)	41	98
Poco adecuado	(11 - 14)	0	0
Inadecuado	(6 - 10)	1	2
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

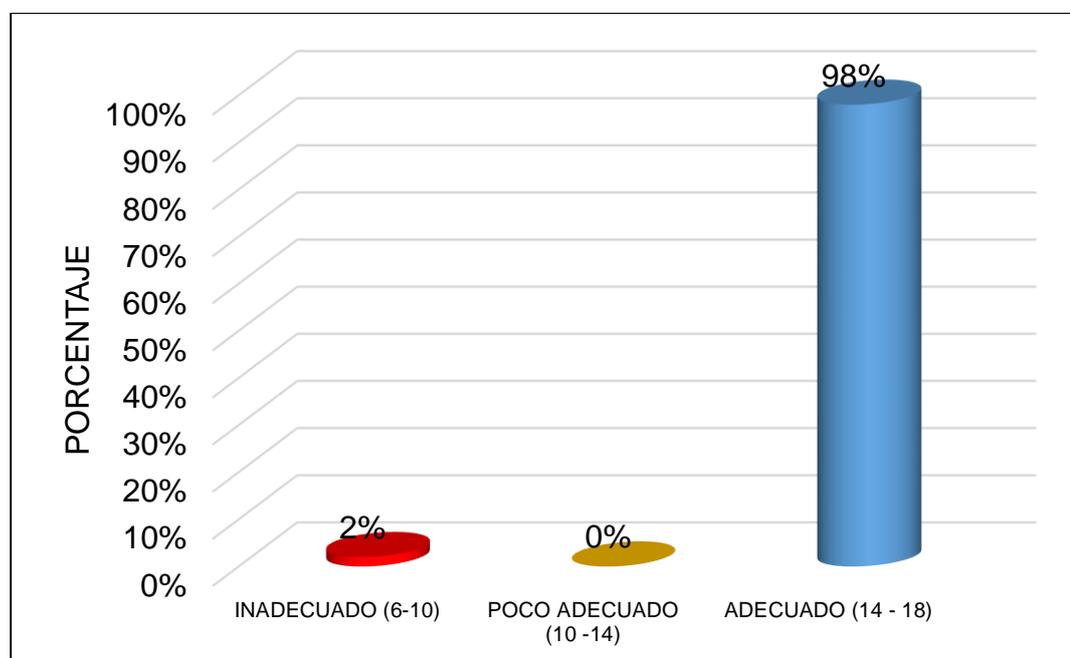


Figura 7. Participación Escolar

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 11 y figura 7, un 98% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión participación escolar es adecuado, mientras que un 2% opina que es inadecuado.

Tabla 12

Nivel de la dimensión (3) Cooperación escolar

Nivel de calificación		Cooperación escolar	
		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Adecuado	(15 - 18)	36	86
Poco adecuado	(11 - 14)	0	0
Inadecuado	(6 - 10)	6	14
Total		42	100

Fuente: Cuestionario Desempeño docente

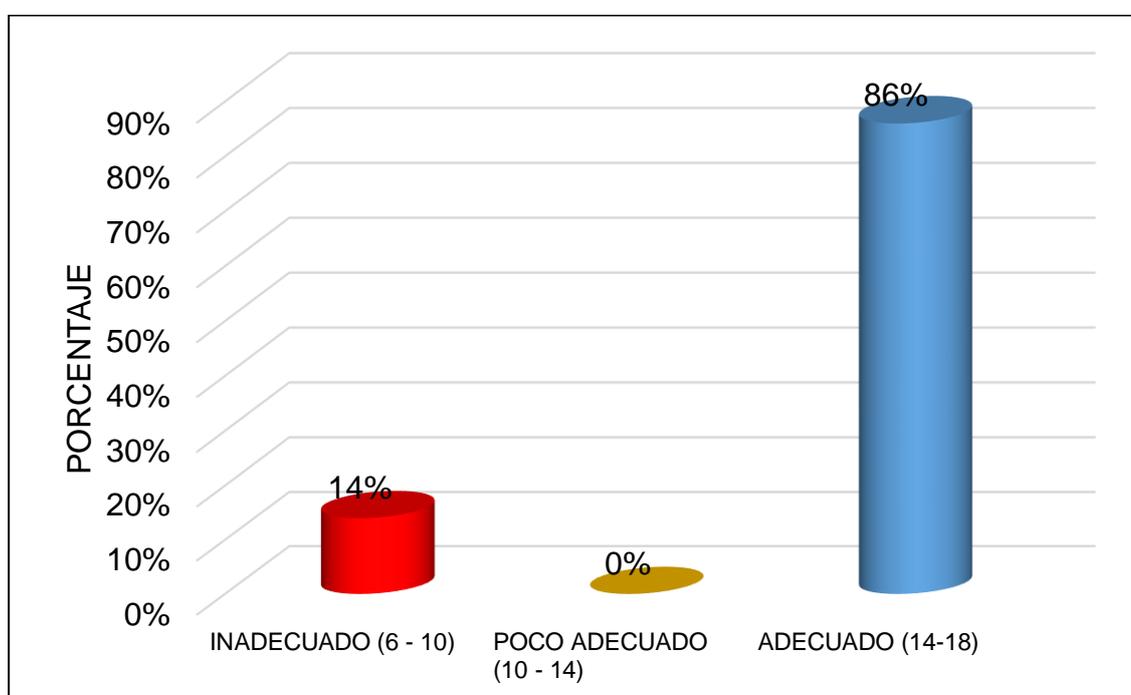


Figura 8. Cooperación Escolar

Interpretación:

Se visualiza en la tabla 12 y figura 8, un 86% de los docentes perciben que el nivel de la dimensión cooperación escolar es adecuado, mientras que un 14% opinan que es inadecuado.

3.2 Resultados inferenciales

Correlación general

Tabla 13

Correlación entre las variables habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018

		Habilidades directivas	Desempeño docente
Habilidades directivas	Correlación de Pearson	1	.720**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	42	42
Desempeño docente	Correlación de Pearson	.720**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La correlación entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018

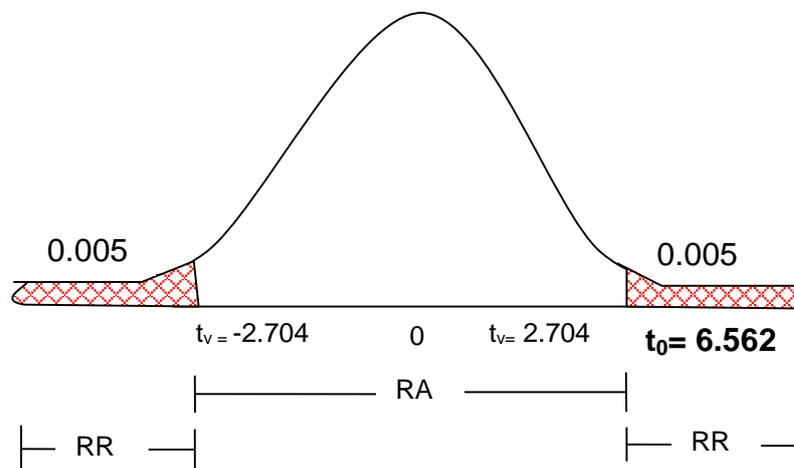
Ho: No existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.704$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.720\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.720^2}} = \mathbf{6.562}$$



- Decisión:

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 6.562 y la Sig. = 0.000 < 0.01, se encuentra ubicado en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_i .

- Conclusión:

Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018

Correlación específica 1

Tabla 14

Correlación entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018

		Habilidades conceptuales	Desempeño docente
Habilidades conceptuales	Correlación de Pearson	1	.408**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	42	42
Desempeño docente	Correlación de Pearson	.408**	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La correlación entre la habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, es moderada, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,007 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

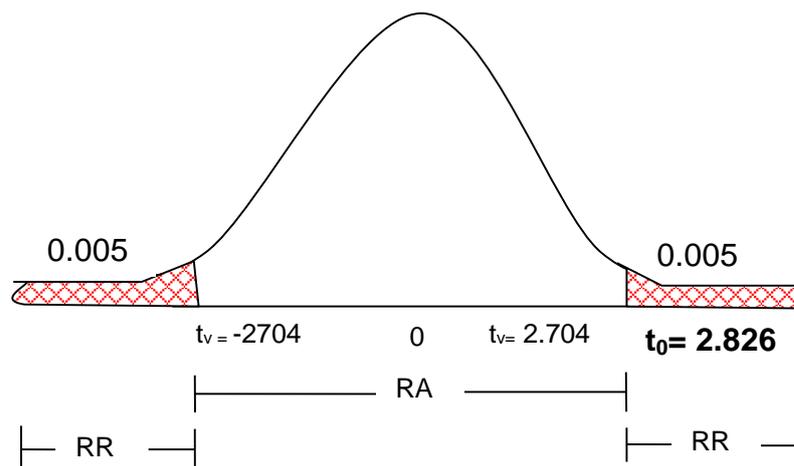
H0: No existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.704$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.408\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.408}} = \mathbf{2.826}$$



- **Decisión:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 2.826 y la Sig. = 0.007 < 0.01, el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018

Correlación específica 2

Tabla 15

Correlación entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

		Habilidades administrativas	Desempeño docente
Habilidades administrativas	Correlación de	1	.688**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	42	42
Desempeño docente	Correlación de	.688**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La relación entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

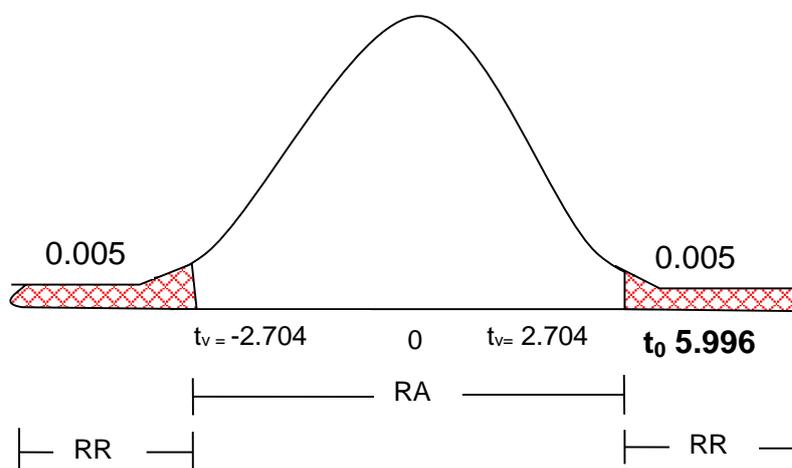
H₂₀: No existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.704$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.688\sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.688}} = 5.996$$



- **Decisión:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 5.996 y la Sig. = 0.000 < 0.01, se encuentra ubicado en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 .

- **Conclusión:**

Existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018.

Correlación específica 3

Tabla 16

Correlación entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

		Habilidades técnicas	Desempeño docente
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	1	.659**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	42	42
Desempeño docente	Correlación de Pearson	.659**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La relación entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, es alta, directa y significativa al nivel 0,01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

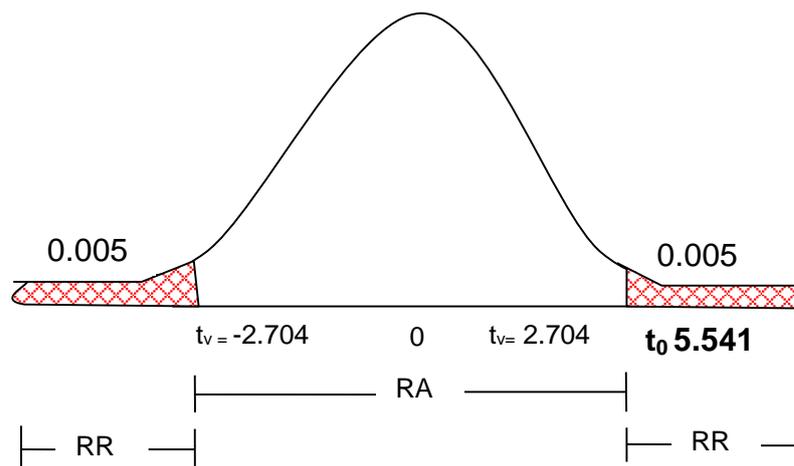
H₀: No existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018.

Estadístico de prueba: t de student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n-2 \text{ grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-2)} = t_{0.995, 40} = 2.704$
- Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.659 \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-0.659}} = \mathbf{5.541}$$



- **Decisión:**

Si el valor de t calculado obtenido es igual a 5.541 y la Sig. = 0.000 < 0.01, se encuentra ubicado en la región de rechazo; por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 .

- **Conclusión:**

- Existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Los puntajes obtenidos a nivel de la variable habilidades directivas se ubican en un nivel bueno representado por el 100%, quedando confirmado a nivel de los participantes (Tabla 5). Aspecto que coincide con lo obtenido por Rodríguez, E (2017) en su tesis “Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017”, concluye que el 52.1% de los encuestados creen que el directivo tiene dominio medianamente efectivo de las habilidades directivas en su labor en la Institución Educativa mientras que el 1.3% considera que el directivo posee un dominio poco efectivo. Además, las habilidades directivas influyen positivamente en la satisfacción laboral de los docentes en un 70,1%. Así mismo ha teorizado Madrigal (2009) es tener un conocimiento de las acciones que ejecutan los directivos y qué deben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se esperan. El directivo debe saber (conocimientos), saber hacer (capacidades y habilidades) y saber ser (cualidades). Para que logre resultados óptimos el directivo debe poseer y combinar los 3 elementos.

Las puntuaciones obtenidas a nivel de la dimensión habilidades conceptuales se han ubicado en un nivel bueno en un 98%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 6). De igual forma en Sangolquí Lara, S. & Ligña, N. (2015) en su tesis “Implementación de un plan de desarrollo de habilidades directivas y gerenciales basado en un enfoque de competencias para el grupo Hanaska”, concluye que el sistema de administración por competencias es una herramienta de recursos humanos por medio de esta se logra desarrollar el capital humano necesario para enfrentar las exigencias actuales permitiendo de esta forma el éxito de la institución. Asimismo, ha teorizado katz (2011) expuso que las habilidades conceptuales; vienen hacer el conjunto de capacidades para realizar el análisis de sucesos, tendencias, identificación de cambios, escenarios posibles hipotéticos.

Los puntajes obtenidos a nivel de la dimensión habilidades administrativas se han ubicado en un nivel bueno en un 100%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 7). Algo parecido halló Rodríguez, E (2017) en su tesis titulada “Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017”. EL 52.1% considera que el directivo tiene dominio medianamente efectivo de las habilidades directivas en su labor en la Institución Educativa mientras que el 1.3% considera que el directivo posee un dominio poco efectivo. Así mismo ha teorizado Mosley; Megginson y Pietri (2005) citados por Bermudez & Bravo (2016), las habilidades administrativas son las que desarrollan los líderes o los que dirigen las instituciones educativas, en donde deben poner de manifiesto todos sus conocimientos de liderazgo y conducción administrativa para de esta manera efectivizar el desempeño de la función gerencial.

Las puntuaciones obtenidas a nivel de la dimensión habilidades técnicas se han ubicado en un nivel bueno con un 98%, quedando confirmado a nivel de los encuestados (Tabla 8). Mancheno, M. & Villalba, R. (2016) en su investigación: “Habilidades directivas y el desarrollo empresarial en la industria de calzado a través de la modelización”. El 70% de los encuestados creen que la función estratégica empleada por el gerente contribuye al desarrollo de competencias sobre la gestión del talento humano. Y un 30% considera irrelevante la creación de competencias. Asimismo, Katz (2011) argumentan que es el conjunto de capacidades que permiten tener un dominio sobre una determinada metodología laboral, técnicas y hacer uso de la tecnología idónea para dar solución a una problemática eventual.

Los puntajes conseguidos a nivel de la variable desempeño docente se ubican en un nivel adecuado con el 98%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 9). Algo parecido encontró Condolo, F. (2013) en su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación Básica y Bachillerato del Colegio Técnico “Martha Bucaram de Roldós” de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe, durante el año lectivo 2011-2012, concluye

que el nivel de desempeño profesional docente es bueno, también el nivel de desempeño profesional directivo del plantel investigado es bueno. De igual forma ha teorizado De la Cruz (2008) citado por (Roque, 2017, pp.29) ratifica que el “desempeño docente gradúa la calidad profesional que se espera realice el docente, mide diversas cualidades como: conductas, comportamientos, disposiciones para el trabajo, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, etc.”

Los puntajes alcanzados a nivel de la dimensión gestión pedagógica se han ubicado en el nivel adecuado en un 96%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 10). Similar a lo encontrado por Coello, S. (2013) en su tesis “Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural “San Francisco de las Pampas” de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, durante el año lectivo 2012 – 2013”, concluye que los desempeños profesionales de los docentes y directivos en la Institución Educativa son positivos y buenos. Así mismo Pacheco, Ducoing, & Navarro (s.f) argumenta que es: aquella que forma parte del sistema de enseñanza y recoge a nivel institucional, local y regional las prácticas educativas para a partir de allí plantear y ejecutar acciones que permitan mejorarlas mediante acompañamientos, asesoramientos y orientación en la dirección del aprendizaje.

Los puntajes alcanzados a nivel de la dimensión participación escolar se han ubicado en un nivel adecuado en un 98%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 11). Así mismo ha teorizado el Ministerio de educación del Ecuador (2011) da reconocimiento a los estudiantes que también pueden participar en proyectos de emprendimiento educativo donde pueden desarrollar sus capacidades reflexivas y expresivas, innovadoras e investigativas. Esta participación de los estudiantes debe ser estimuladas y reconocidas para generar una mayor participación activa, donde el estudiante sienta que si es capaz de aportar y colaborar con el aprendizaje que busca un cambio de actitud ante los retos o problemas que se presentan.

Los puntajes alcanzados a nivel de la dimensión cooperación escolar en el trabajo se ubican en un nivel adecuado representado por un 86%, quedando confirmado a nivel de los sujetos encuestados (Tabla 12). Ministerio de educación del Ecuador (2011, p. 14) “Orientan la relación de las personas de la institución educativa, se sustenta en principios y valores, que propicien un clima organizacional adecuado a través del trabajo colaborativo de sus integrantes y la vinculación con la comunidad”.

Respecto al análisis inferencial de la correlación general entre las variables habilidades directivas y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de r de Pearson de $0,720^{**}$, indicando que la correlación obtenida fue alta, directa y significativa al nivel 0.01 , observándose en la (Tabla 13). En cuanto a los resultados alcanzados en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 6.562 fue mayor que el t tabulado = 2.704 y la $Sig.$ = $0.000 < 0.01$, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación afirmativa (H_i), concluyendo que existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018. Aspecto muy parecido al encontrado por Medina, V. (2016) en su tesis “Habilidades directivas y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho 2016”, la cual concluyó que encontró una correlación significativa de $0,847$ entre las habilidades directivas y desempeño docente. Al respecto ha teorizado Portocarrero (2015, p.25) los docentes van a tener un buen desempeño cuando cumplen dos factores muy esenciales: El desarrollo de la práctica pedagógica y las relacionadas con la escuela y la comunidad.

Respecto a la relación entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018 se obtuvo un coeficiente r de Pearson de $0,408^*$, indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel $0,01$, la cual se observa en la (Tabla 14). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la t de student en la que el t calculado = 2.826 fue mayor

que el t tabulado = 2.704 y la Sig.= 0.007 < 0,01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , concluyendo que existe relación significativa entre habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018. Relación con lo hallado por Quilcate, J (2017) en su tesis “Las habilidades directivas y la labor docente en el nivel secundario en las instituciones educativas de la Red 03 en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho 2015”, en la que concluyó que existe relación entre habilidades directivas del director y la labor docente de igual forma existe relación entre habilidades conceptuales del director y la labor docente, también existe relación entre habilidades administrativas del director y la labor docente, finalmente existe relación entre habilidades técnicas del director y la labor docente. Así ha teorizado Monja (2012) El desempeño docente es importante, permite al docente su desarrollo integral, permitiendo lograr calidad educativa desde la perspectiva de calidad de desempeño. Al mismo tiempo orientado a su desarrollo personal alcanzada con la revaloración de la dignidad humana.

Respecto a la relación entre la habilidades administrativas y desempeño docente se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,688**, indicando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0,01, la cual se observa en la (Tabla 15). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 5.996 fue mayor que el t tabulado = 2.704 y la Sig.= 0,000 < 0,01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_2 , concluyendo que existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018. Es similar a lo encontrado por Sánchez, R. (2017) en su tesis “Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016”. Concluye que las habilidades directivas influyen en la gestión institucional, de igual manera las habilidades directivas influyen en la planificación, además las habilidades directivas influyen en la organización y por último las habilidades directivas influyen en el control. Así mismo ha teorizado Para (Navarro, 2015) la importancia de la

habilidades directivas radica en la capacidad de solucionar problemas, adaptación al cambio, liderazgo, dirigir una institución de forma efectiva, capacidad de influir en el comportamiento y valores de los trabajadores logrando una gestión exitosa.

Respecto a la relación entre habilidades técnicas y desempeño docente se obtuvo un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,659**, lo cual indica una correlación alta, directa y significativa al nivel 0,01, la cual se observa en la (Tabla 16). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 5.541 fue mayor que el t tabulado= 2.704 y la Sig.= 0.000 < 0,01, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_3 , concluyendo que existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018. Aspecto que coincide con lo obtenido por Obispo, R. (2017) en su tesis “La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- UGEL 01- Villa El Salvador, 2016”, concluye que la gestión pedagógica influye significativamente en un 26,4% del desempeño docente, de igual forma La gestión pedagógica influye significativamente en un 19,3% de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y finalmente la gestión pedagógica influye significativamente en un 10,1% de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Así mismo ha teorizado Rodas (2011) sustenta que el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que se debe cumplir de manera diaria en el momento de planificación, implementación, conducción y evaluación no solo considerando la capacidad cognoscitiva, sino también las actitudes y valores del estudiante.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, lo cual se comprobó con el estadístico de t de student. La r de Pearson fue de 0,720** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01. De igual forma los resultados demuestran un predominio del nivel de habilidades directivas bueno con un 100% y una prevalencia del nivel del desempeño docente adecuado con el 100%. Ya que en el contexto educativo el equipo directivo de una institución requiere de habilidades para relacionarse con el personal que tiene a cargo, con los estudiantes, padres, representantes y comunidad en general. Por ende, deben poseer conocimientos del trabajo pedagógico y administrativo, para que a través de los acompañamientos y supervisiones brinden una orientación con aspectos relevantes que consiga y que son necesarios corregir, si el director desconoce de lo que está bien o mal la deficiencia en la calidad educativa sería abrupta.
- Se estableció que existe relación significativa habilidades conceptuales y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, lo que se comprobó con la t de student. La r de Pearson fue de 0.408** (Sig.= 0.007 < 0,01), indicando que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0,01. Las habilidades conceptuales se relacionan con la capacidad para adquirir, formular ideas, entender relaciones abstractas, resolver problemas de forma creativa, interpretar y analizar de procesos información de una manera lógica.
- Se precisó que existe relación significativa entre habilidades administrativas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, lo que se comprobó con la t de student. La r de Pearson fue de 0.688** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicando una correlación moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Las habilidades administrativas le van a permitir al directivo lograr que se hagan las cosas mediante el uso efectivo de otras habilidades que le permita realizar la gestión del personal, recursos, tecnología; así mismo como liderazgo que les permita realizar trabajos en

equipos, realicen proyecciones, tomar decisiones, le permita mediar conflictos, proporcionando un clima de convivencia, realizar una formación permanente y lograr la calidad mediante la mejora continua, la innovación y el cambio.

- Se estimó que existe relación significativa entre habilidades técnicas y desempeño docente la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018, lo que se comprobó con la t de student. La r de Pearson fue de 0.659** (Sig.= 0.000 < 0,01), indicándose que la correlación es moderada, directa y significativa al nivel 0,01. Se debe resaltar que las habilidades técnicas son las que envuelven el uso de conocimientos específicos y la facilidad en la aplicación de las técnicas relacionadas con el trabajo y los procedimientos. Así mismo contienen el uso de conocimiento especializado y la facilidad de ejecución de técnicas que tienen relación con el trabajo y su ejecución.

VI. RECOMENDACIONES

- Se aconseja al equipo directivo de la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018 continuar fortaleciendo sus conocimientos, capacidades, habilidades y cualidades, que les permita seguir cumpliendo sus expectativas que su cargo lo amerita, estrechar vínculos con sus subordinados reflejado por medio de un buen clima institucional, cimentando una base sólida en relación a una administración efectiva, donde puedan expresar su estilo estratégico para el dominio de herramientas, técnicas influyendo de manera positiva en un buen desempeño docente mostrando en todo instante un liderazgo pedagógico, ya que el nivel encontrado fue bueno.
- Se sugiere a las autoridades del Ministerio de Educación del Ecuador que se deben considerar políticas educativas que contribuya a los directivos a realizar una reflexión sobre sus habilidades conceptuales y técnicas fortaleciendo competencias que le ayuden a desarrollarse como profesionales competentes influenciado en el perfeccionamiento de los procesos de enseñanza logrando niveles altos en el desempeño de sus docentes a cargo.
- Se aconseja a los especialistas de cada distrito programar actualizaciones y capacitaciones a la plana docente en relación al desarrollo, fortalecimiento y competencia sobre la cooperación escolar para reforzar el trabajo del equipo directivo, las mismas que deberán ser enfocadas en el mejoramiento del desempeño docente, buscando siempre la estabilidad al cambio para lograr una educación de calidad, ya que según resultados se encontró un determinado número de sujetos en nivel inadecuado.
- A otros investigadores ampliar el estudio de las habilidades técnicas y desempeño docente en otros contextos educativos para fortalecer lo encontrado en el presente estudio y así engrandecer la comunidad científica educativa, permitiendo mejorar deficiencias en el sector de educación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Arias, F. (2014). *Metodología de la investigación*. México : Editorial Trillas.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Batista, T. (2007). La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocò*(26), 99-014.
- Bermudez, E., & Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas. *Omnia*, 22(3), 70.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Cetina, T., Ortega, I., & Aguilar. (2010). *Habilidades Directivas desde la percepción de los subordinados: un enfoque relacional para el estudio del Liderazgo*. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Sèptima ediciòn ed.). Mèxico: Mcgraw-Hill Interamericana Editores.
- Coello, S. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño Profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Intercultural "San Francisco de lasPampas" de la parroquia Las Pampas, cantón Sigchos de la ciudad de Latacunga (Tesis de maestría)*. Universidad tècnica particular de Loja, Cotopaxi.

- Coloma, P. (2014). *Dirección financiera valenciana*. Obtenido de Tipos de habilidades directivas: <http://dfvconsulting.com/tipos-de-habilidades-directivas-2/>
- Condolo, F. (2013). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Técnico "Martha Bucaram de Roldós" de la ciudad de Yantzaza, cantón Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe durante el año lectivo 2011-201 (Tesis de pregrado)*. Universidad tècnica particualr de Loja, Loja.
- Córdova, J. (2017). *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017*. Universidad Cesar Vallejos , Lima.
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Estrada, L. (s.f). *Desempeño docente*. Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Gallegos, F. (2011). *Blogger*. Obtenido de Habilidades directivas I: <http://fco0503.blogspot.pe/2011/08/xxxx.html>
- García, e. a. (2007). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5(10), 23.
- Góleman. (1996). *Inteligencia emocional*. España: Kairós.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.

- Jiménez M, J. (2012). *Poder personal*. Obtenido de Desarrollo personal:
<http://poderpersonalmexico.com>
- Madrigal, B. (2005). *Habilidades directivas* (Segunda Edición. ed.). México:
Mc Graw Hill.
- Mancheno, M., & Villalba, R. (2016). *Habilidades directivas y el desarrollo
empresarial en la industria de calzado a través de la modelización*.
Universidad Técnica de Ambato, Tungurahua.
- Medina, V. (2016). *Habilidades directivas y el desempeño docente en los
centros técnicos productivos de la UGEL N° 05 San Juan de
Lurigancho 2016* (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejos,
Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Ecuador . (2011). *Estándares de desempeño
profesional docente propuesta para la discusión ciudadana*. Quito .
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Manual para la implementación
de los estándares de calidad educativa*. Ecuador: Medios Públicos EP.
- Obispo, R. (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la
red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016* (Tesis de maestría).
Universidad César Vallejos. Lima, Perú.
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*.
Obtenido de netquest:
[https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-
conveniencia](https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia)
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*
(1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental
Libertador.
- Perez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño
docente en las instituciones educativas de la red brisas del chinchipe*

de puerto huallape, del distrito de santa rosa de la provincia de jaén (tesis de maestría) Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.

Pozner, P. (1995). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos aires: Aique.

Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y Desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Trujillo* (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Quilcate, J. (2017). *Las habilidades directivas y la labor docente en el nivel secundario en las instituciones educativas de la Red 03 en la Ugel 05 de San Juan de Lurigancho 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.

Rodriguez, E (2017) *Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Roque, Y. (2017). *Niveles y Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 042 “Alipio Rosales Camacho”. Tumbes. 2017 (tesis maestría)*. Universidad Cesar Vallejos, Tumbes.

Sánchez, R. (2017). *Las habilidades directivas en la gestión institucional de la Red 19 de la UGEL 04 Comas, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú.

Sandhusen, R. (2002). *Mercadotecnia*. México: Compañía Editorial Continental.

Schulmeyer, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente. “*El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades*”, (pág. 40). Brasilia.

Sandoval, M. (2009). Educación de calidad y desempeño docente. (U. A. Manizales, Ed.) *Revista ÁNFORA*, 16(27).

Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (4ta edición ed.). (Noriega, Ed.) México: Limusa.

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

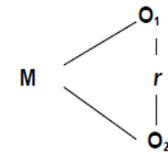
Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos* (1a ed.). Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO Nº 01

Matriz de consistência

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	MÉTODO:	
¿Qué relación existe entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018?	Determinar la relación que existe entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018	Hi: Existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018 Ho: No existe relación significativa entre habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña”, Yaguachi, 2018	Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Correlacional	Población
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	DISEÑO:	42 docentes
1. ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y el desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña” Yaguachi, Ecuador, 2018?	1. Establecer la relación que existe entre las habilidades conceptuales y el desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña” Yaguachi, Ecuador, 2018.	H1: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña” Yaguachi, Ecuador, 2018. H1o: No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño docente en la unidad educativa “Rosaura Maridueña” Yaguachi, Ecuador, 2018.	Descriptivo - correlacional Esquema:	
2. ¿Qué relación existe entre las habilidades	2. Precisar la relación que existe entre las habilidades administrativas y el			



<p>administrativas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018?</p>	<p>desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre las habilidades técnicas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre las habilidades administrativas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p>H2o: No existe relación significativa entre las habilidades administrativas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p> <p>H3o: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña" Yaguachi, Ecuador, 2018.</p>	<p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>O1: Habilidades directivas</p> <p>O2: Desempeño docente</p> <p>Muestra</p> <p>r: Relación entre las variables. 20 docentes</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Cuestionario 1: 18 ítems.</p> <p>Cuestionario 2: 18 ítems.</p> <p>Muestreo:</p> <p>por conveniencia</p>
--	---	---	---

ANEXO Nº 02

CUESTIONARIO: HABILIDADES DIRECTIVAS

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre **habilidades directivas** en la unidad educativa “San Fernando” en la cual usted labora. Sea sincero. Este instrumento es únicamente para fines académicos. Es un instrumento que permitirá medir el nivel del desempeño docente. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M F EDAD: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: HABILIDADES CONCEPTUALES			
INDICADOR: Capacidad de adquisición.			
1. ¿El equipo directivo muestra permanentemente capacidades de adquisición de nuevos conocimientos?			
2. ¿El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo?			
INDICADOR: Capacidad de interpretación.			
3. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de interpretación para la aplicación de las normas emitidas por el MINUDEC?			
INDICADOR: Capacidad de análisis de información.			

4. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de análisis de información para resolver conflictos con equidad?			
5. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de análisis de información para solucionar los errores del día a día?			
DIMENSIÓN: HABILIDADES ADMINISTRATIVAS			
INDICADOR: Capacidad de manejo en conocimientos administrativos.			
6. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para motivar la realización de actividades curriculares y extracurriculares?			
7. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas?			
INDICADOR: Capacidad emprendedora.			
8. ¿El equipo directivo muestra permanentemente su capacidad emprendedora permanentemente para implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)?			
9. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad emprendedora para dirigir con resiliencia avizorándose hacia un futuro con optimismo?			
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
INDICADOR: Capacidad de toma de decisiones.			
10. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de toma de decisiones para cumplir tanto con los objetivos como con las metas programadas en los instrumentos de gestión?			
11. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de toma de decisiones frecuentemente para verificar el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para lograr los objetivos aprendizaje?			
DIMENSIONES: HABILIDADES TÉCNICAS			
INDICADOR: Capacidad de manejo en conocimientos técnicos			

12. ¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para proponer soluciones innovadoras y creativas ante diferentes dificultades?			
13. ¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para supervisar la ejecución de procedimientos académicos y administrativos?			
INDICADOR: Capacidad para lograr objetivos óptimos.			
14. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad para lograr objetivos óptimos?			
INDICADOR: Capacidad de liderazgo pedagógico.			
15. ¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades académicas?			
16. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular?			
17. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para compartir el uso de métodos didácticos que resulten satisfactorios en la práctica docente?			
18. ¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para ejecutar las actividades de capacitación para el personal docente?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO Nº 03

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Habilidades directivas

Adaptación: Prueba exploratoria sobre las habilidades directivas

Autor: Quilcate Jiménez, José Benjamín

Lugar Perú

Año: 2015

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción de las habilidades directivas en las dimensiones habilidades conceptuales (5 ítems), habilidades administrativas (4 ítems) y habilidades técnicas (9 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

ANEXO N° 4

Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Habilidades directicas en docentes de la Unidad Educativa Rosaura Maridueña - Yaguachi, 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de Habilidades directicas.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Rosaura Maridueña"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO N° 5

Matriz de validación del instrumento: Habilidades directivas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN					
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
HABILIDADES DIRECTIVAS	HABILIDADES CONCEPTUALES	Capacidad de adquisición	¿El equipo directivo muestra permanentemente capacidades de adquisición de nuevos conocimientos?																	
			¿El equipo directivo muestra normalmente la capacidad de adquisición para desempeñarse adecuadamente en su cargo?																	
		Capacidad de interpretación	¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de interpretación para la aplicación de las normas emitidas por el Minudec?																	
			¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de análisis de información para resolver conflictos con equidad?																	
	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS	Capacidad de manejo en conocimientos administrativos	¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para motivar la realización de actividades curriculares y extracurriculares?																	
			¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad de manejo en conocimientos administrativos para gestionar convenios con instituciones aliadas?																	
		Capacidad emprendedora	¿El equipo directivo muestra permanentemente su capacidad emprendedora permanentemente para implementar el Proyecto Educativo Institucional (PEI)?																	
			¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad emprendedora para dirigir con resiliencia la atención hacia un futuro de modo optimista?																	
		Capacidad de toma de decisiones	¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de toma de decisiones para cumplir con los objetivos y metas programadas en los instrumentos de gestión?																	
			¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de toma de decisiones frecuentemente para verificar el uso adecuado de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para lograr los objetivos aprendizaje?																	
	HABILIDADES TÉCNICAS	Capacidad de manejo en conocimientos técnicos	¿El equipo directivo muestra con frecuencia su capacidad de manejo en conocimientos técnicos para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas?																	
			¿El equipo directivo muestra frecuentemente su capacidad para supervisar la ejecución de procedimientos académicos y administrativos?																	
		Capacidad para lograr objetivos óptimos	¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad para lograr objetivos óptimos?																	
		Capacidad de liderazgo pedagógico.	¿El equipo directivo muestra normalmente su capacidad de liderazgo pedagógico para monitorear las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado?																	
	¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular?																			
	¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para compartir el uso de métodos didácticos que resulten satisfactorios en la práctica docente?																			
			¿El equipo directivo muestra continuamente su capacidad de liderazgo pedagógico para ejecutar las actividades de capacitación para el personal docente?																	

ANEXO N° 6

Confiabilidad y base de datos del cuestionario de la variable: Habilidades Directivas

ITEMS	HABILIDADES DIRECTIVAS																		Suma de Items	
	HABILIDADES CONCEPTUALES					HABILIDADES ADMINISTRATIVAS						HABILIDADES TÉCNICAS								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	50	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	46	
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	46	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
20	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49	
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
22	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
23	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
24	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	47	
25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
34	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
36	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
39	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	51	
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	45	
SUMA TOTAL	123	120	121	121	123	122	124	120	123	125	123	120	124	123	125	122	123	122	2204	
MEDIA	2.93	2.86	2.88	2.88	2.93	2.90	2.95	2.86	2.93	2.98	2.93	2.86	2.95	2.93	2.98	2.90	2.93	2.90	52.48	
VARIANZA	0.07	0.13	0.11	0.11	0.07	0.09	0.05	0.13	0.07	0.02	0.07	0.13	0.05	0.07	0.02	0.09	0.07	0.09	1.40	6.01

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	18

Interpretación: El alfa de Cronbach fue de 0,812 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015, p.49) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable habilidades directiva.

Prueba de ítem total variable: habilidades directivas

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	43,7000	15,122	,876	,801
VAR00002	44,0000	16,222	,214	,830
VAR00003	43,9000	14,767	,640	,804
VAR00004	44,0000	14,667	,618	,805
VAR00005	44,0000	14,667	,618	,805
VAR00006	43,9000	14,767	,640	,804
VAR00007	43,8000	15,067	,652	,805
VAR00008	43,9000	15,656	,390	,819
VAR00009	43,7000	15,122	,876	,801
VAR00010	45,3000	20,233	-,711	,874
VAR00011	43,9000	14,989	,576	,808
VAR00012	45,3000	20,456	-,579	,888
VAR00013	43,7000	15,122	,876	,801
VAR00014	43,8000	15,067	,652	,805
VAR00015	43,8000	15,067	,652	,805
VAR00016	43,7000	15,122	,876	,801
VAR00017	43,9000	14,989	,576	,808
VAR00018	43,9000	14,767	,640	,804

ANEXO N° 7

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

N°

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre **Desempeño Docente** en la unidad educativa “Rosaura Maridueña” en la cual usted labora. Sea sincero. Este instrumento es únicamente para fines académicos. Es un instrumento que permitirá medir el nivel de las habilidades directivas. Marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala de (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

II. INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M F EDAD: años

DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA			
INDICADOR: Promueve el interés y la participación.			
1. ¿En su práctica docente frecuentemente promueve el interés de sus estudiantes generando un ambiente de aprendizaje estimulador?			
2. ¿En su práctica docente normalmente promueve el interés de sus estudiantes planteando problemas de la vida real, contextualizados, de la actualidad, con el fin de favorecer la comprensión de lo aprendido?			
3. ¿En su práctica docente continuamente promueve el interés de sus estudiantes enseñándoles asumir roles o posturas del mundo real en un debate o resolución de un problema con el fin de dar utilidad de lo que se aprende?			
INDICADOR: Promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.			
4. ¿En su práctica docente continuamente promueve el pensamiento crítico de sus estudiantes permitiéndoles desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior?			

5. ¿En su práctica docente con frecuencia promueve el pensamiento crítico formulando preguntas, respuestas, repreguntas haciendo progresiva una idea, con el fin que los estudiantes desarrollen sus propias ideas, profundice en ellas, argumenten sus puntos de vista?			
6. ¿En su práctica docente con frecuencia promueve el pensamiento crítico de sus estudiantes realizando debate, mesa redonda, panel foro, simposio, phillips 66, sobre un tema polémico defendiendo su postura con argumentos?			
INDICADOR: Retroalimenta las actividades pedagógicas.			
7. ¿En su práctica docente continuamente retroalimenta las actividades pedagógicas verificando tanto el trabajo como el avance de sus estudiantes durante la sesión de aprendizaje?			
8. ¿En su práctica docente con frecuencia retroalimenta las actividades pedagógicas por descubrimiento o reflexión?			
9. ¿En su práctica docente frecuentemente retroalimenta las actividades pedagógicas de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado?			
DIMENSIONES/INDICADORES/ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
10. ¿En su práctica docente continuamente retroalimenta las actividades pedagógicas mostrándose empático comprendiendo las necesidades afectivas o físicas de sus estudiantes?			
11. ¿En su práctica docente frecuentemente retroalimenta las actividades pedagógicas a sus estudiantes considerando las respuestas erróneas de los estudiantes como oportunidades de aprendizaje para ayudarlos a indagar sobre el razonamiento que los ha llevado a ellas?			
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN ESCOLAR			
INDICADOR: Fortalecimiento de capacidades innovadoras			
12. ¿En su práctica docente frecuentemente realiza el fortalecimiento de capacidades innovadoras mediante proyectos de aprendizaje?			

INDICADOR: Ejecución de emprendimientos interdisciplinarios			
13. ¿En su práctica docente normalmente desarrolla la ejecución de emprendimientos interdisciplinarios? De complementación a las iniciativas innovadoras?			
14. ¿En su práctica docente continuamente fortalece la vinculación entre estudiantes y la comunidad mediante la ejecución de emprendimientos interdisciplinarios practicando la corresponsabilidad social?			
INDICADOR: Fortalecimiento de capacidades reflexivas.			
15. ¿En su práctica docente frecuentemente desarrolla cultura preventiva por medio del fortalecimiento de capacidades reflexivas?			
DIMENSIÓN: COOPERACIÓN ESCOLAR			
INDICADOR: Promueve el trabajo colaborativo.			
16. ¿En su práctica docente normalmente promueve el trabajo colaborativo para lograr nuevos aprendizajes?			
INDICADOR: Promueve la participación activa			
17. ¿En su práctica docente normalmente promueve la participación activa para lograr la transformación social en convivencia armónica?			
INDICADOR: Fortalecimiento de habilidades para la vida.			
18. ¿En su práctica docente normalmente fomenta el fortalecimiento de habilidades para la vida por medio del trabajo cooperativo como el liderazgo estudiantil?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 8

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre Desempeño docente

Adaptación: Estándares de la calidad educativa

Autor: MINEDUC

Lugar: Ecuador

Año: 2014

Dirigido a: docentes

Duración: 20 minutos.

Objetivo: el instrumento mide la percepción del desempeño docente en las en las dimensiones gestión pedagógica (12 ítems), participación escolar (3 ítems) y cooperación escolar (3 ítems)

Tipo: Método de Rensis Likert

ANEXO N° 9

Matriz de validación de instrumento

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño docente en docentes de la Unidad Educativa Rosaura Maridueña - Yaguachi, 2018

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa desempeño docente

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Rosaura Maridueña"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Cruz Cisneros, Víctor Francisco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

Tumbes, mayo del 2018.



Dr. CRUZ CISNEROS, VÍCTOR FRANCISCO

EVALUADOR

ANEXO N° 11

Confiabilidad y base de datos de la prueba de la variable: Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE																Suma de Items			
		GESTIÓN PEDAGÓGICA					PARTICIPACIÓN ESCOLAR						COOPERACIÓN ESCOLAR								
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
2		3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	3	47	
3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
4		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
5		3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49	
6		3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	47	
7		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
8		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
9		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53	
10		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
11		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
12		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
13		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
14		3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	46	
15		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
16		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
17		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
18		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
19		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	
20		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	49	
21		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
22		3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51	
23		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	52	
24		3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	46	
25		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	51	
26		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	
27		3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	48	
28		3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	49	
29		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52	
30		3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	47	
31		3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52	
32		3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	50	
33		3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	
34		3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	47	
35		3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	46	
36		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
37		2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
38		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	
39		2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	49	
40		3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
41		3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	
42		1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	35	
SUMA TOTAL		120	123	111	122	121	105	122	117	124	123	121	116	112	114	114	125	125	123	2138	
MEDIA		2.86	2.93	2.64	2.90	2.88	2.50	2.90	2.79	2.95	2.93	2.88	2.76	2.67	2.71	2.71	2.98	2.98	2.93	50.90	
VARIANZA		0.17	0.07	0.33	0.09	0.11	0.35	0.14	0.22	0.10	0.07	0.11	0.19	0.28	0.26	0.36	0.02	0.02	0.07	2.94	13.80

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	18

Interpretación: El alfa de Cronbach fue de 0,833 que de acuerdo a los rangos propuesto por Abanto (2015, p.49) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable desempeño docente.

Prueba de ítem total variable: Desempeño Docente

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00002	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00003	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00004	48,9000	10,100	,978	,830
VAR00005	48,9000	10,100	,978	,830
VAR00006	49,1000	14,100	-,378	,903
VAR00007	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00008	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00009	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00010	48,9000	10,100	,978	,830
VAR00011	48,9000	10,100	,978	,830
VAR00012	48,9000	10,100	,978	,830
VAR00013	48,8000	11,511	,601	,851
VAR00014	48,9000	10,322	,536	,858
VAR00015	49,0000	8,889	,883	,831
VAR00016	48,9000	11,656	,371	,861
VAR00017	48,7000	12,900	,000	,866
VAR00018	48,8000	11,511	,601	,851

Anexo 12 Base de datos

HABILIDADES DIRECTIVAS																														
ITEMS	HABILIDADES CONCEPTUALES					D1	%	Nivel	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS						D2	%	Nivel	HABILIDADES TÉCNICAS							D3	%	Nivel	V1	%	Nivel
	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10	11				21	22	23	24	25	26	27						
1	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
2	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	2	3	17	94	BUENO	3	3	2	3	3	2	2	18	86	BUENO	50	93	BUENO
3	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
4	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
5	3	2	3	2	3	13	87	BUENO	2	3	2	3	3	2	15	83	BUENO	2	3	2	3	2	3	3	18	86	BUENO	46	85	BUENO
6	3	3	3	2	3	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
7	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
8	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
9	3	3	3	3	2	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
10	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
11	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
12	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	2	3	3	3	3	3	20	95	BUENO	53	98	BUENO
13	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
14	2	3	3	3	3	14	93	BUENO	3	2	3	3	3	2	16	89	BUENO	2	3	3	2	2	2	2	16	76	BUENO	46	85	BUENO
15	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
16	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
17	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
18	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
19	3	3	2	3	3	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
20	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	2	2	3	2	3	3	15	83	BUENO	2	2	3	3	3	3	3	19	90	BUENO	49	91	BUENO
21	3	2	3	3	3	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
22	2	3	2	3	3	13	87	BUENO	3	3	3	2	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	51	94	BUENO
23	3	2	3	3	2	13	87	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	52	96	BUENO
24	2	2	2	3	3	12	80	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	2	3	3	3	3	2	2	18	86	BUENO	47	87	BUENO
25	3	3	2	3	3	14	93	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	52	96	BUENO
26	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
27	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
28	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
29	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
30	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
31	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
32	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
33	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
34	3	3	3	2	3	14	93	BUENO	3	3	2	3	3	3	17	94	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	52	96	BUENO
35	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	2	2	3	3	16	89	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	52	96	BUENO
36	3	3	2	3	3	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
37	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
38	3	2	3	3	3	14	93	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	53	98	BUENO
39	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	2	3	3	3	3	3	17	94	BUENO	2	3	3	3	2	3	3	19	90	BUENO	51	94	BUENO
40	3	3	3	2	2	13	87	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	52	96	BUENO
41	3	3	3	3	3	15	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	18	100	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	100	BUENO	54	100	BUENO
42	3	2	3	2	3	13	87	BUENO	2	3	2	3	3	2	15	83	BUENO	2	3	2	3	2	3	2	17	81	BUENO	45	83	BUENO

DESEMPEÑO DOCENTE

GESTIÓN PEDAGÓGICA						D1	%	Nivel	PARTICIPACIÓN ESCOLAR						D2	%	Nivel	COOPERACIÓN ESCOLAR						D3	%	Nivel	V2	%	Nivel
1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12				13	14	15	16	17	18						
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	2	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	2	3	3	17	94	ADECUADO	1	1	3	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	2	3	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	2	3	2	3	3	16	89	ADECUADO	2	2	2	3	3	2	14	78	POCO ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	2	2	1	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
2	3	2	3	3	3	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	2	3	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	2	2	3	3	3	16	89	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	2	2	1	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	2	3	3	3	17	94	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	54	100	ADECUADO
3	3	1	3	3	1	14	78	POCO ADECUADO	3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	48	89	ADECUADO
3	3	2	3	3	1	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	2	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	2	2	2	3	3	3	15	83	ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	3	2	3	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	2	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	50	93	ADECUADO
3	3	3	3	2	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	52	96	ADECUADO
3	3	3	2	3	2	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	2	3	17	94	ADECUADO	2	3	2	3	2	2	14	78	POCO ADECUADO	47	87	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	2	16	89	ADECUADO	2	2	1	3	3	3	14	78	POCO ADECUADO	46	85	ADECUADO
2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
2	3	2	3	3	2	15	83	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	53	98	ADECUADO
2	3	2	3	3	3	16	89	ADECUADO	3	3	3	3	3	2	17	94	ADECUADO	2	2	3	3	3	3	16	89	ADECUADO	49	91	ADECUADO
3	3	3	2	2	3	16	89	ADECUADO	2	3	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
3	3	2	3	3	2	16	89	ADECUADO	3	2	3	3	3	3	17	94	ADECUADO	3	3	3	3	3	3	18	100	ADECUADO	51	94	ADECUADO
1	2	1	2	2	2	10	56	INADECUADO	1	1	1	2	3	2	10	56	INADECUADO	3	3	2	2	3	2	15	83	ADECUADO	35	65	POCO ADECUADO

Anexo N° 13

Solicitud de autorización para aplicar los cuestionarios

SOLICITO: Autorización para aplicación de prueba piloto

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ROSAURA MARIDUEÑA".

Lic. Pedro Villon Navarrete, reciba usted un cálido y afectuoso saludo, y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo, Lilitiana Morán Garcés, estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo de Tumbes, con cedula de identidad N° 0917535650, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: **Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018**, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría.

Mi persona ha seleccionado la comunidad educativa que representa su persona, para lo cual solicito a usted se digne autorizarme aplicar dos (cuestionarios de habilidades directivas y desempeño docente) siendo insumo para obtener la confiabilidad y así aplicarlo como instrumento para la elaboración de la investigación antes mencionada.

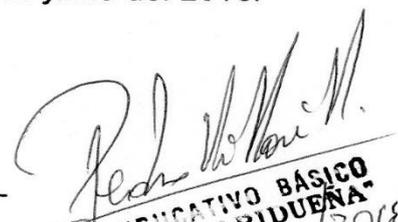
La fecha y hora sugerida para realizar esta actividad están programadas para el día 12 de junio, desde las 11:30 am.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa tanto para los administrativos y docentes, como para la investigadora de este trabajo de investigación.

Yaguachi, 08 de junio del 2018.



Lic. Lilitiana Morán Garcés
Autora de la Investigación



RECIBIDO
UNIDAD EDUCATIVA BÁSICO
"ROSAURA MARIDUEÑA"
08/ Junio / 2018

ANEXO N° 14

Oficio de autorización para la investigación



**Escuela de Educación Básica
"Rosaura Maridueña"**

DIRECCIÓN: Eloy Alfaro # 500 y Alvarado TELÉFONO: 2020284 - 0939680276
Provincia del Guayas - Cantón San Jacinto de Yaguachi - Parroquia Yaguachi Nuevo



AUTORIZACION

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ROSAURA MARIDUEÑA"
CANTÓN YAGUACHI, PROVINCIA DE GUAYAS, REPÚBLICA DEL ECUADOR,
QUE SUSCRIBE,

AUTORIZA

A la licenciada MORÁN GARCÉS, Liliana Gardenia, para que pueda aplicar los instrumentos de evaluación validados en la Escuela de Educación Básica Carlos Alberto Flores y San Fernando, para la elaboración del trabajo de investigación titulado: "Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Yaguachi, 12 de junio del 2018

Atentamente
Lic. Pedro Villon N.
Director



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
ESCUELA DE POSGRADO

Siendo las 15:00PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ROSAURA MARIDUEÑA" YAGUACHI, 2018" presentada/o por el /la bachiller **MORÁN GARCÉS, LILIANA GARDENIA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Apta
por morán

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. ALARCÓN LLONTOP LUÍS ROLANDO
PRESIDENTE



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH
SECRETARIO



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO
VOCAL

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO
ACADEMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **MORÁN GARCÉS, LILIANA GARDENIA**, ha sustentado la Tesis titulada:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ROSAURA
MARIDUEÑA" YAGUACHI, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADA POR MAYORÍA

Habiendo recomendado siguientes:

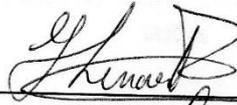
- Añadir a la parte de desempeño docente (el tema autoevaluación)
- En la def operacional
- Levantar las observaciones realizadas por el jurado

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO



DRA. LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH



Dr. CRUZ CISNEROS VÍCTOR FRANCISCO



Yo, Cruz Cisneros Víctor Francisco docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Habilidades Directivas y desempeño decente de la unidad educativa Rosaura Maridueña, Yaguachi 2018” de la estudiante Liliana Gardenia Morán Garcés constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de abril del 2019



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

T052_0917535650M.doc_Habilidades directivas y desempeño docente en la unidad educativa "Rosaura Maridueña", Yaguachi, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% INDICE DE SIMILITUD	16% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	8%
2	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	2%
4	issuu.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica Sedes	



Yo, Liliana Gardenia Morán Garcés, identificado con DNI N°001740311, egresado del Programa de Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Habilidades directivas y desempeño docente de la unidad educativa Rosaura Maridueña, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


DNI: N°001740311

FECHA: PIURA, 10 de abril de 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORÁN GARCÉS LILIANA GARDENIA

INFORME TITULADO:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA ROSAURA
MARIDUEÑA, YAGUACHI 2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA